

SKRIPSI

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PANGEAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

**Diajukan Untuk Memenuhi dan Melengkapi Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana
Strata Satu (S1) Pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu
Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**



OLEH:

EMILIA EMHARIS

NIM: 10875004102

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2012**

ABSTRAK

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT

PANGEAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

OLEH: EMILIA EMHARIS

Kinerja merupakan suatu penyelesaian tugas kedinasan yang dilakukan oleh pegawai untuk mencapai suatu tujuan sesuai dengan pedoman yang telah ditentukan oleh instansi tersebut. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi dan menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

Penggunaan sampel pada penelitian ini, penulis menetapkan keseluruhan populasi dijadikan sampel. Yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah 25 orang pegawai yang ada pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi serta 10 orang masyarakat yang diambil secara acak sebagai mewakili seluruh masyarakat yang ada di Kecamatan pangean. Masyarakat ini diambil sebagai bahan perbandingan atas tanggapan pegawai.

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner, observasi dan wawancara. Adapun yang menjadi konsep pengukuran pada penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dengan indikator pengetahuan, pengalaman, keperibadian, dan kemampuan yang kurang baik dilingkungan kerja yang berdampak kepada kualitas kerja dan kualitas kerja pegawai itu sendiri. Sehingga dengan kurang baiknya kualitas dan kuantitas kerja tersebut berpengaruh kepada kinerja pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi secara umum.

Pada kesempatan ini penulis menyarankan agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya lagi, untuk menciptakan kinerja yang baik, pimpinan seharusnya banyak melakukan pengawasan dan memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak sungguh-sungguh. Dan juga sering dilakukan pelatihan-pelatihan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi lebih baik lagi.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	iv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1. Pengertian Kinerja	9
2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	18
2.3. Penilaian Kinerja.....	25
2.4. Pengertian Pegawai Negeri Sipil	27
2.5. Hipotesis	29
2.6. Konsep Operasional	30
2.7. Konsep Pengukuran	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Jenis Dan Sumber Data	33
3.2. Tempat Penelitian	34
3.3. Jenis Penelitian.....	34
3.4. Populasi dan Sampel	34
3.5. Teknik Penarikan Sampel	35
3.6. Teknik Sampling.....	36
3.7. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.8. Analisa Data.....	37

BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

4.1. Luas Wilayah	40
4.2. Kependudukan	42
4.3. Kesehatan.....	43
4.4. Pendidikan.....	44
4.5. Sosial dan Keagamaan	45
4.6. Struktur Pemerintahan	47

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian	58
5.2. Pembahasan.....	85
5.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.....	87

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan	91
6.2. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Populasi dan Sampel Penelitian Pada Kantor Camat Pangean KabupatenKuantan Singingi.....	35
Tabel 4.1	Luas Wilayah Kecamatan Pangean Kabupaten KuantanSingingi.....	41
Tabel 4.2	Jumlah Penduduk Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.....	42
Tabel 4.3	Sarana Kesehatan Di Kecamatan Pangean Kabupaten KuantanSingingi.....	44
Tabel 4.4	Sarana Pendidikan Di Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.....	45
Tabel 4.5	Sarana Ibada Di Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.....	47
Tabel 5.1	Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.....	59
Tabel 5.2	Tanggapan Responden Mengenai Lama Bekerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi	61
Tabel 5.3	Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Pekerjaan Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi	62
Tabel 5.4	Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan Alat-alat Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi	64
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten	

Kuantan Singingi.....	65
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Mengenai Reaksi Pegawai Pada	
Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan	
Singingi.....	67
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Interaksi Pegawai Pada	
Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan	
Singingi.....	68
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran	
Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten	
Kuantan Singingi.....	69
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Mengenai Perilaku	
Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten	
Kuantan Singingi.....	71
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Mengenai semangat	
Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten	
Kuantan Singingi.....	72
Tabel 5.11Tanggapan Responden Mengenai Keakraban	
Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten	
Kuantan Singingi.....	74
Tabel 5.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepribadian	
Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten	
Kuantan Singingi.....	75
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Mengenai Skill	
Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten	
Kuantan Singingi.....	77

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Penguasaan Alat-alat

Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten

Kuantan Singingi.....77

Tabel 5.15 Tanggapan Responden Mengenai Mencari Solusi

Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten

Kuantan Singingi.....79

Tabel 5.16 Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan

Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten

Kuantan Singingi81

Tabel 5.17 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Fisik

Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten

Kuantan Singingi.....82

Tabel 5.18 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan

Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten

Kuantan Singingi.....83

Tabel 5.19 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten

Kuantan Singingi84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan kedudukan dan peranannya untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas pemerintah dan melanjutkan pembangunan dalam rangka untuk mencapai kesejahteraan masyarakat, serta mencapai tujuan nasional. Dalam pembukaan UUD 1945 telah tercantum tujuan nasional ialah melindungi segenap bangsa Indonesia, dan seluruh tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Tujuan nasional ini akan terlaksana dengan baik apabila dicapai dan dilaksanakan dengan terencana, dan sungguh-sungguh.

Untuk mewujudkan dan mencapai tujuan nasional tersebut, maka dibutuhkan pegawai yang disiplin, bersemangat, dan bekerja penuh dengan tanggung jawab serta mengabdikan kepada masyarakat dan negara. Hal ini menunjukkan begitu pentingnya peranan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan pembangunan nasional. Dalam pencapaian tujuan pembangunan, pegawai merupakan unsur penggerak utama yang terlibat dalam mekanisme pembangunan dan system pemerintahan. Untuk kepentingan tersebut, sangat dibutuhkan perhatian pemerintah terhadap kinerja pegawai.

Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi pekerjaan atau apa yang keluar (*out come*). Dengan demikian pekerjaan adalah suatu proses yang mengelola in-put menjadi out-put atau hasil kerja. Agar tugas-tugas tersebut berjalan dengan baik dan lancar, maka diperlukan peranan dan fungsi-fungsi manajemen dalam aktivitas kinerja pegawai. Birokrasi merupakan aparatur negara dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga menimbulkan kinerja pegawai negeri sipil yang baik. Dari setiap pekerjaan dalam sebuah organisasi diharapkan adanya komitmen penuh terhadap organisasi, tidak hanya taat kepada berbagai ketentuan kepegawaian yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan, tapi dalam pada itu organisasinya pun perlu menanamkan keyakinan dalam diri setiap pegawai bahwa tujuan dari pegawai itu akan terwujud. Untuk mewujudkan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, tentu hal itu tidak akan terlepas dari pembinaan pegawai, terutama yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan organisasi langsung serta adanya pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai.

Dengan adanya pembinaan dan pendidikan serta pelatihan yang dilakukan, seorang pegawai tentu akan mempunyai kemampuan sumberdaya manusia untuk mengetahui tugas dan tanggung jawab serta menyelesaikan suatu pekerjaan yang diembannya. Dan dengan pembinaan itu juga, dapat mengantisipasi terjadinya banyak kesalahan dalam setiap pekerjaan dan dapat meningkatkan keterampilan. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, mengatur bahwa kewajiban yang harus ditaati dan larangan

yang harus di jauhi oleh setiap pegawai negeri sipil. Adapun PP No.53.2010 itu menyatakan antara lain:

1. Mentaati ketentuan jam kerja.
2. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik.
3. Memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat terhadap bidang dan tugasnya masing-masing.
4. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai disiplin kerja pegawai

Hal itu juga diperkuat dengan Undang-Undang Pelayanan Publik Nomor 25 tahun 2009, tentang pelayanan publik. Dinyatakan bahwa setiap pegawai harus memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Sehingga dengan adanya aturan dan sumber daya yang dimiliki optimalisasi kinerja pegawai tentu sangat dibutuhkan diseluruh elemen birokrasi, terutama di instansi-instansi yang berkaitan dengan pelayanan publik secara langsung. Diantara lembaga atau badan yang secara langsung melayani masyarakat adalah Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang harus dilakukan oleh Kantor Camat Pangean adalah pelayanan tentang administrasi kependudukan, yang berkaitan dengan pembuatan Kartu Tanda Penduduk, Pembuatan Kartu Keluarga, pembuatan Surat Kelahiran dan pembuatan Surat Kematian. Tugas berikutnya yang harus dilakukan oleh pegawai ialah tentang pelayanan surat pengantar perizinan, pelayanan tersebut berkaitan dengan surat Izin Mendirikan Bangunan dan surat mendirikan usaha. Kemudian yang menjadi pekerjaan pegawai adalah pembuatan surat pengantar

keterangan, pelayanan tersebut berkaitan dengan Surat Keterangan Tanah, surat Ganti Rugi Jual Beli, dan Surat Hibah Tanah serta surat pindah. Dengan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, maka sumber daya manusia yang tinggi akan mempermudah dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Namun pada kenyataannya, berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti dengan beberapa masyarakat, pelaksanaan pekerjaan tersebut tidak berjalan sebagaimana mestinya. Peneliti menemukan adanya beberapa fenomena yang terjadi di lapangan, berikut fenomena yang terjadi dilapangan terbut:

1. Masih rendanya kemampuan dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan oleh atasan, contohnya dalam pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP), pekerjaan ini semestinya dapat dikerjakan dalam waktu satu dua hari, namun dalam realitanya pekerjaan itu baru selesai dengan waktu yang lebih dari seminggu.
2. Bagi masyarakat yang melakukan urusan ke kantor camat hasilnya tidak sesuai atau tidak tepat waktu yang telah ditentukan karena pegawai yang bersangkutan sering tidak berada ditempat. Ini yang menandakan kinerjanya kurang baik.
3. Dalam setiap pengurusan yang dilakukan oleh masyarakat sering urusannya berbelit-belit dan lama. Demikian dikatakan salah seorang masyarakat saat ditanya di kantor camat pangean pada tanggal 5 april 2011.

Sesuai dengan pengalaman peneliti sendiri, dalam melaksanakan pengurusan pembuatan Kartu Tanda penduduk pada tanggal 4 april 2011, pengurusannya sangat lama dan lambat, itu menandakan kinerja pegawai tidak sesuai

dengan semestinya. Setelah melakukan wawancara dengan masyarakat yang juga mempunyai urusan ke kantor camat pada waktu yang sama, mereka juga mengatakan hal serupa, mereka mengatakan sering adanya fenomena yang terjadi ketika pengurusan pegawainya tidak ada ditempat pada jam kerja kantor.

Dari latar belakang masalah diataslah yang ditemui dilapangan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

**“ANALISI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
PANGEAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI”**

1.2. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja pegawai, pada kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai pada kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Memberikan informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai bagi pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang pokok permasalahan sama.
3. Untuk mengaplikasikan ilmu-ilmu pengetahuan yang telah diterima penulis selama mengikuti perkuliahan.

1.5. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang Masalah
- 1.2. Perumusan Masalah
- 1.3. Tujuan Penelitian
- 1.4. Manfaat Penelitian
- 1.5. Sistematika Penulisan

BAB II : TELAAH PUSTAKA

- 2.1. Pengertian Kinerja
- 2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai
- 2.3. Penilaian Kerja
- 2.4. Pengertian Pegawai

2.5. Hipotesis

2.6. Konsep Operasional

2.7. Konsep Pengukuran

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

3.2. Waktu dan Tempat Penelitian

3.3. Populasi dan Sampel

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.5. Analisa Data

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Luas Wilayah

4.2 Kependudukan

4.3 Kesehatan

4.4 Pendidikan

4.5 Sosial dan Keagamaan

4.6 Struktur Pemerintahan

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Respondent

5.2 Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten

Kuantan Singingi.

- a. Pengetahuan
- b. Pengalaman
- c. Kepribadian
- d. Kemampuan

5.3. Tanggapan Masyarakat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor

Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

- a. Pengetahuan
- b. Pengalaman
- c. Kepribadian
- d. Kemampuan

5.4. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat

Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

6.2. Saran

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari *Job Performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar P.M, 2005:67). Hasil kerja secara kualitas disini dapat diartikan bagaimana seorang pegawai atau karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat atau pelanggan serta kesempurnaan dari hasil setiap pekerjaannya. Dan dilihat dari segi hasil kerja secara kuantitas bagaimana seorang pegawai atau karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya tepat waktu yang telah ditetapkan dan hasilnya juga sesuai dengan sasaran serta hasilnya juga memuaskan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikatakan kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Dari pengertian diatas bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya serta hasil dari pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum

dan sesuai dengan moral dan etika (*Suyadi, 1992:2*). Pengertian ini lebih menggambarkan hasil dari pekerjaan seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan kedudukan orang tersebut tanpa ada pengaruh dari pihak manapun, dalam artian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sukses disini dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan kemampuan yang dimilikinya tersebut, dia dapat bekerja secara efektif dan efisien. Konsep kinerja terbagi kedalam dua, yaitu kerja individu yang dihasilkan untuk kepentingan umum dan pribadi dan kerja kelompok yang bertujuan untuk kepentingan umum (*Harbani Pasolong, 2010:98*). Adapun maksud dari pengertian tersebut bahwa secara umum kinerja lebih mengandung arti dari hasil pekerjaan yang bertujuan untuk orang banyak dan individu serta kepentingan umum.

Kinerja adalah suatu proses pengkategorian kerja berdasarkan kedudukan dan jabatan yang ditempati (*Faustino Cardoso Gomes, 2003:73*). Jelas pengertian tersebut pembagian pekerjaan serta hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan pangkat dan jabatan seseorang. *Hendri simamora (1998:327)* mengemukakan bahwa kinerja pegawai (*employee performance*) adalah tingkat pada tahap dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut *Hartini Hartono (1992:32)* kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada pegawai sesuai dengan job yang telah diberikan kepada masing-masing pegawainya.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (*Ambar Teguh Sulistiyan* 2003 : 223). *Maluyu S.P. Hasibuan* (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Selanjutnya dikatakan juga bahwa hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari minat dalam bekerja, penerimaan delegasi tugas, dan peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Minat dalam bekerja maksudnya adalah seseorang bekerja sesuai dengan keinginannya dan dalam bekerja seseorang dapat memberikan pikirannya secara prima dalam pekerjaannya. Kemudian delegasi tugas yang bermaksud adalah seseorang dapat mengetahui dan membedakan antara tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, apa yang mesti dia kerjakan dan pekerjaan yang harus menjadi prioritas, dengan demikian pekerjaan terlaksanakan dengan tepat waktu. Serta tingkat motivasi maksudnya adalah dorongan dan semangat kerja yang diberikan kepada seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya, hal itu biasanya dilakukan oleh pimpinan. Dan dengan demikian mereka dapat melaksanakan setiap pekerjaannya dengan baik.

Menurut John Whitmore (1997 : 104) Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Dalam pengertian ini seorang pegawai harus memperlihatkan segala kemampuan dan prestasi yang dimilikinya, sehingga dengan demikian dapat menghasilkan atau out-put yang baik. *Hadari Nawawi* (2006:34)

mengatakan bahwa kinerja adalah gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari: (a) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti dibidangna, (b) Pengalaman, yang tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu, (c) Keperibadian, berupa kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerja sama, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja, dan sikap terhadap pekerjaan.

Dari beberapa pengetian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi indikator dari kinerja adalah:

1. Pengalaman
2. Keperibadian
3. Kemampuan

1. Pengalaman

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (*Manulang, 1984 : 15*). Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (*Ranupandojo, 1984 : 71*). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan

yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (*Trijoko, 1980 : 82*).

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Orang yang lebih lama bekerja tentu akan makin banyak pengalamannya dibidang tertentu dalam bekerja apabila dibandingkan dengan orang yang baru bekerja. Seseorang yang mempunyai pengalaman dalam bekerja akan dengan mudah menyelesaikan setiap pekerjaannya dan pekerjaannya juga sangat baik. Karena sudah banyak lika-liku pekerjaan yang dilewatinya.

Namun disamping itu perlu kita garis bawahi berikut beberapa hal yang menunjukkan berpengalaman atau tidaknya seseorang yang menjadi indikator adalah:

a. Lama waktu atau masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Dengan lamanya seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sangat banyak pengalaman yang dialaminya dalam pekerjaan, sehingga dengan pengalaman tersebut akan membantu mereka dalam pelaksanaan pekerjaan.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang sangat membantu dan memudahkannya dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan alat

Tergambar disinibahwa orang yang mempunyai penguasaan terhadap pekerjaan akan mudah mengetahui pekerjaannya. Sehingga dengan demikian dia tahu apa yang harus dikerjakannya, dalam artian setiap pekerjaan telah dia kuasai, namun pengetahuan terhadap alat yang menjadi penunjang setiap pekerjaan juga tidak kalah pentingnya. Penguasaan alat akan memudahkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Kurang baik mempunyai kemampuan tanpa adanya penguasaan alat sebagai penunjang dalam pekerjaan.

2. Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang. Disamping itu kepribadian sering diartikan dengan ciri-ciri yang menonjol pada diri individu, seperti kepada orang yang pemalu dikenakan atribut “berkepribadian pemalu. Kepribadian sebagai suatu organisasi (berbagai aspek psikis dan fisik) yang merupakan suatu struktur dan sekaligus proses. Secara umum kepribadian adalah tingkah laku seseorang dalam menyikapi sesuatu hal. Kepribadian juga diartikan sebagai suatu

system yang dinamis dan memberikan dasar dari semua perilaku (*Miftah Thohah, 2008:37*). Namun keperibadian dalam penelitian ini adalah keperibadian seseorang dalam bekerja disebuah instansi atau lembaga. Orang yang mempunyai keperibadian yang baik biasanya akan selalu bertingkah laku dengan baik pula. Namun orang yang punya keperibadian yang buruk juga akan selalu mempunyai tingkah laku yang buruk pula.

Keperibadian yang baik biasanya senantiasa berkelakuan yang baik terhadap orang lain dan juga terhadap pekerjaan, orang yang berkelakuan baik juga senantiasa menjaga etika dalam bergaul dengan orang lain, baik itu etika berkata dan berinteraksi dengan orang lain, etika berpakaian akan selalu menjadi perhatian baginya. Keperibadian yang buruk akan selalu berkelakuan semaunya saja tanpa memperhatikan lingkungan dimana dia berada, sangat jarang orang yang seperti ini memperhatikan dengan siapa dia berbicara dan sedang dimana, etika orang seperti ini sering tidak diperhatikannya, baik itu etika berpakaian, etika berbicara, etika berinteraksi dengan orang lain dan yang lainnya. Agar suasana pekerjaan menjadi lebih baik. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (*T. Hani Handoko, 1986:272*).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keperibadian, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Keturunan

Keturunan merujuk pada faktor genetis seorang individu. Tinggi fisik, bentuk wajah, gender, temperamen, komposisi otot dan refleks, tingkat energi dan irama biologis adalah karakteristik yang pada umumnya dianggap sebagai genetis, entah sepenuhnya atau secara substansial, dipengaruhi oleh siapa orang tua dari individu tersebut, yaitu komposisi biologis, psikologis, dan psikologis bawaan dari individu. Orang tua yang selalu bekerja keras, biasanya juga mempunyai keturunan yang pekerja keras. Dan orang tua yang selalu beretika baik, biasanya juga mempunyai anak yang beretika baik.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lain yang memberi pengaruh cukup besar terhadap pembentukan karakter adalah lingkungan di mana seseorang tumbuh dan dibesarkan, norma dalam keluarga, teman, dan kelompok sosial, dan pengaruh-pengaruh lain yang seorang manusia dapat alami. Faktor lingkungan ini memiliki peran dalam membentuk kepribadian seseorang. Sebagai contoh, budaya membentuk norma, sikap, dan nilai yang diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya dan menghasilkan konsistensi seiring berjalannya waktu sehingga ideologi yang secara intens berakar di suatu kultur mungkin hanya memiliki sedikit pengaruh pada kultur yang lain. Misalnya, orang-orang Amerika Utara memiliki semangat ketekunan, keberhasilan, kompetisi, kebebasan, dan etika kerja Protestan yang terus tertanam dalam diri mereka melalui buku, sistem sekolah, keluarga, dan teman, sehingga orang-orang tersebut cenderung ambisius dan agresif bila dibandingkan dengan

individu yang dibesarkan dalam budaya yang menekankan hidup bersama individu lain, kerja sama, serta memprioritaskan keluarga daripada pekerjaan dan karier.

3. Faktor Pendidikan

Orang yang biasa berpendidikan keras, maka ia akan selalu bersikap keras kepada siapapun. Bila seseorang selalu diajarkan untuk beretika dengan baik, diajarkan akhlak yang baik, maka ia akan selalu beretika baik pula, dimanapun ia berada. Faktor pendidikan sangat berpengaruh penting dalam pembentukan keperibadian seseorang.

3. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Dan dapat juga diartikan sebagai sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan adalah skill yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, faktor kemampuan sangat mempengaruhinya, baik itu kemampuan dalam berinteraksi, kemampuan menggunakan alat, kemampuan menyelesaikan masalah dan kemampuan lainnya. Kemampuan juga boleh dikatakan sebagai kecerdasan seseorang dalam bekerja dan berpikir. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Dalam buku (*Miftah Thohah 2008:107*) dijelaskan bahwa kecerdasan seseorang itu berasal dari pembawaan sejak lahir, ada pula yang beranggapan karena faktor pendidikan. Kecerdasan sejak lahir, adalah kecerdasan yang dibawa oleh

seseorang yang merupakan faktor dari genetisnya. Selanjutnya kemampuan yang dipengaruhi oleh pendidikan, yaitu skill yang dimiliki oleh seseorang melalui tahap-tahap pembelajaran.

Albert Einstein seorang tokoh sains menyebutkan jenis kemampuan. Diantaranya adalah kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Kemudian kemampuan fisik, yaitu kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

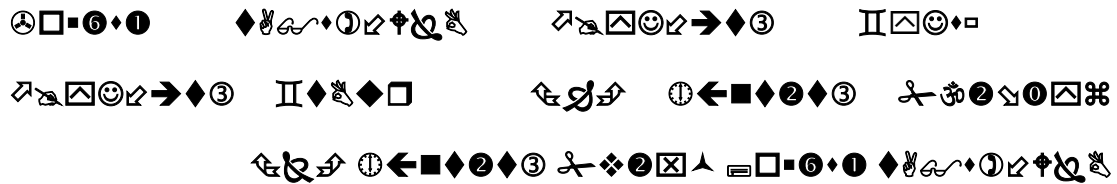
2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Salah satu cara untuk mewujudkan suatu tujuan dari organisasi adalah kinerja para anggotanya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sesuai dengan peranan dan kedudukan masing-masing dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi atau lembaga dan instansi pemerintahan dan melaksanakan pembangunan Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang baik dan dapat memberikan stimulasi yang berpengaruh terhadap orang banyak.

Kinerja pegawai dapat diketahui dari jumlah pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan penggunaan waktu yang dipakai serta jabatan yang dipangku oleh seorang pegawai dari tingkat keahlian, serta tingkat pendidikan. Kinerja adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan, teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis melaksanakan pekerjaan pegawai (*Malayu S.P. Hasibuan, 2001 : 69*).

Dalam menciptakan sistem kerja yang baik, dan menjalankan fungsinya merupakan suatu tindakan dalam penyempurnaan tata kerja dan sangat berpengaruh kepada peningkatan kinerja pegawai. Jadi setiap pekerjaan dapat dikatakan efektif adalah ditentukan oleh pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dan kemampuan yang dimiliki. Disamping itu juga ditentukan oleh tingkat semangat kerja dari pegawai yang bersangkutan didalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, dalam melaksanakan tugas semaksimal mungkin, sangat perlu untuk memfungsikan pegawai yang ada dengan baik.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, berarti menuntut kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, guna mencapai sasaran yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi, disiplin kerja juga tak kalah pentingnya, serta waktu yang diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal itu dipertegas dalam firman Allah dalam Surat Al-Zalzalah ayat 7 dan 8.



Artinya:

Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya. Dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula. (Al-Zalzalah:7-8).

Pada ayat ini diartikan bahwa lebih menekankan kepada setiap pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan jujur dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Karena seberapa pun pekerjaan yang dilakukan pasti ada balasannya. Meskipun orang-orang disekitarnya tidak mengetahui apa yang dikerjakan, tetapi Allah pasti tahu dan semuanya itu pasti ada balasannya.

Kemudian dalam ayat lain juga ditegaskan



Artinya:

Sesungguhnya Kami telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan Kami adakan bagimu di muka bumi (sumber) penghidupan (bekerja). Amat sedikitlah kamu bersyukur. (QS.Al-A'raf:10)

Pada ayat ini Allah memerintahkan kepada kita semua untuk bekerja dalam rangka untuk pemenuhan kebutuhan kehidupan di muka bumi. Diberikan dan diperintahkan-Nya kita bekerja, agar kita selalu bersyukur kepada-Nya. Kalau kita selalu bersyukur kepada Allah niscaya Allah juga akan selalu menambah nikmat-Nya kepada kita, namun kalau kita tidak bersyukur, niscaya azab Allah juga akan menanti kita. Ininya ayat ini lebih menekankan kepada kita, untuk selalu bekerja karena itu adalah perintah Allah.

Mencapai tujuan dari sebuah organisasi, tentu kinerja para anggota dalam menjalankan tugas-tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya merupakan sebuah lembaga yang menjalankan roda pemerintahan dalam rangka melanjutkan pembangunan sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang baik, yang dapat member kemajuan bagi lembaga dan juga bagi masyarakat. Selanjutnya kinerja pegawai dapat diketahui dari jumlah pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan penggunaan waktu yang dipakai serta jabatan yang dipangku oleh pegawai dari tingkat keahlian, serta latar belakang pendidikan.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh *Muchdarsyah Sinungan (1995:95)*, adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai jika dilihat dari manusianya adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja

1. Kualitas Kerja

Kualitas pelayanan jasa pada umumnya dikaitkan dengan keberhasilan pekerjaan, merupakan hasil pelayanan yang harus memuaskan. Produktivitas pelayanan biasanya selalu dikaitkan dengan kualitas hasil pekerjaan. Seorang pegawai harus memberikan pelayanan yang baik kepada publik. Publik ialah sejumlah manusia yang memiliki kebersamaan berpikir, perasaan, harapan, sikap, dan tindakan yang benar berdasarkan nilai-nilai norma yang mereka miliki (*Inu Kencana Syafie, 2006:18*). Artinya setiap manusia memiliki kebutuhan yang sama dalam setiap menjalani kehidupannya. Mereka juga ingin mendapatkan perlakuan yang sama karena memiliki perasaan yang sama pula.

Kualitas kerja merujuk pada hasil (output) yang telah dilaksanakan oleh pegawai atau karyawan. Apabila hasil yang dilaksanakan oleh para pegawai tersebut telah sesuai dengan prosedur dan sistem kerja yang telah ditetapkan atau dalam arti telah memberikan hasil sesuai dengan kebutuhan bahkan mampu memberikan perbaikan-perbaikan yang signifikan, maka dapat dikatakan bahwa kinerjanya dilihat dari kualitas sudah baik. Sehingga dengan demikian dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat. Rasa puas orang yang memerlukan pelayanan bisa diartikan dengan membandingkan bagaimana pandangan antara pelayanan yang diterima dengan harapan pelayanan yang diharapkan (*Inu Kencana, 2003:116*). Maksudnya seseorang yang dilayani akan merasa puas dan merasa dilayani apabila pelayanan yang diberikan oleh yang memberikan pelayanan telah sesuai dengan kebutuhan yang ingin dicapai oleh yang dilayani, dalam arti masyarakat telah merasa puas atas

layanan pegawai apabila pegawai telah memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat tersebut.

Dan juga bagi setiap pegawai harus mementingkan kepentingan umum dari kepentingan pribadi atau kelompok. Kepentingan umum harus menjadi landasan yang kokoh bagi perilaku administrasi negara karena sesungguhnya kepentingan inilah yang merupakan sarana terbaik untuk menjaga eksistensi negara (*Wahyudi Kumorotomo, 2001:303*). Yang harus sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, hal itu mengacu pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan umum. “pelaksanaan pelayanan publik berasaskan pada kepentingan umum”. Setiap pegawai atau karyawan harus bekerja atas dasar kepentingan umum. (*Basir Basthos, 2005*). Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang pegawai atau karyawan dituntut harus bekerja dengan ketulusan hatinya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Mereka lebih mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi, hal itu harus berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai (*Agus Tulus Muhammad, 2003:355*).

Kuantitas banyaknya suatu baik benda maupun dalam bentuk sifat (*Hasan Alwi, 2005:603*). Kuantitas kerja diukur dengan indikator :

1. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

2. Kecepatan dalam bekerja.
3. Memperhatikan efektivitas hasil kerja.

Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, bagaimana seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya, apakah bisa dia melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan seberapa banyak pekerjaan yang telah terlaksana. Kecepatan dalam bekerja, bagaimana seorang pegawai dalam bekerja, ketangkasan serta ketelitiannya dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diembannya, serta waktu yang digunakan dalam penyelesaian pekerjaan, sesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan. Memperhatikan efektivitas hasil kerja, seorang pegawai sangat dituntut ketelitiannya dalam melaksanakan setiap pekerjaannya, karena ketelitian akan mengetahui hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

Kuantitas kerja yaitu banyaknya kerja yang telah dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah pekerjaan dan penggunaan waktu. Penggunaan waktu maksudnya adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Apabila kuantitas kerja pegawai telah terlaksana dengan baik, maka dapat dikatakan kinerja pegawai jika dilihat dari kuantitas sudah tergolong baik. Dengan adanya kuantitas kerja yang baik, tentu akan memberikan kesuksesan bagi setiap pegawai dan juga bagi organisasi atau lembaga. Sukses adalah sebuah pencapaian yang tidak pernah berhenti pada suatu titik saja (*Yusuf Mansur dkk, 2008*). Artinya pegawai selalu memperhatikan

kuantitas dari pekerjaannya tersebut. Harus bekerja dengan memperhatikan hasil pekerjaannya dan waktu yang digunakan dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya itu yang akan dinikmati oleh masyarakat.

2.3. Penilaian Kinerja

Suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja.

Kinerja pegawai sangat perlu diperhatikan karena kalau tidak adanya sebuah penilaian kerja yang dilakukan maka atasan seorang pegawai dapat menilai tugas-tugas yang mana yang dapat dilaksanakan oleh pegawainya dan apa yang menjadi hambatan seorang pegawai dari setiap pegawai itu sendiri. Penilaian kerja oleh atasan terhadap bawahan merupakan hal yang harus dilalui oleh bawahan karena bagi pegawai yang tidak dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan merupakan suatu tugas yang harus dikerjakan dengan sebaik-baiknya. Jika ada seorang pegawai tidak melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, maka dapat dipastikan pegawai tersebut akan mendapatkan peringatan dari pimpinan atau atasannya, karena hal itu tentu akan berdampak kepada pelayanan yang kurang

baik, dan apabila pelayanan kurang baik, tentu akan memperlihatkan kinerja pegawai juga dapat dikatakan kurang baik.

Menurut Gomes (1995:41), untuk dapat melakukan penilaian terhadap kinerja secara efektif, ada dua syarat utama yang harus diperhatikan, yaitu adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif dan adanya objektivitas dalam proses evaluasi. Kriteria pengembangan kinerja yang dapat diukur secara objektif untuk pengembangannya diperlukan kualifikasi-kualifikasi tertentu. Ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif, yaitu:

- a. *Relevance*, yaitu pengukuran yang menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan kinerja. Misalnya kecepatan produksi bisa menjadi ukuran kinerja yang relevan jika dibandingkan dengan penampilan seseorang.
- b. *Rebelity*, yaitu pengukuran menunjukkan tingkat dimana kriteria menghasilkan hasil yang baik.
- c. *Descrimination*, yaitu tingkat pendidikan dimana suatu kriteria kinerja bisa memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam kinerja. Jika nilai cenderung menunjukkan semua baik atau buruk, ini berarti menunjukkan ukuran kinerja tidak bersifat diskriminatif.

Schuler dan Jackson dalam bukunya yang berjudul *Manajemen sumber daya manusia* edisi keenam, jilid kedua pada tahun 1996 menjelaskan bahwa sebuah

penilaian kinerja ini tergantung dalam sasaran bisnis strategis yang ingin dicapai.

Oleh sebab itu penilaian kinerja diintegrasikan dengan sasaran-sasaran:

- a. Mensejajarkan tugas individu dengan tujuan organisasi yaitu, menambahkan deskripsi tindakan yang harus diperlihatkan karyawan dan hasil-hasil yang harus mereka capai agar suatu strategi dapat hidup.
- b. Mengukur kontribusi masing-masing unit kerja dan masing-masing karyawan.
- c. Evaluasi kinerja memberi kontribusi kepada tindakan dan keputusan-keputusan administratif yang mempertinggi dan mempermudah strategi.
- d. Penilaian kinerja dapat menimbulkan potensi untuk mengidentifikasi kebutuhan bagi strategi dan program-program baru.

2.4. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Dalam kesatuan kerja pemerintah pelaksanaannya adalah pegawai negeri sipil merupakan sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan dalam sebuah instansi atau organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pengembangan pegawai dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003, Pegawai Negeri Sipil ialah setiap warga negara indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai

kewenangan mengangkat, memindahkan dan memberhentikan pegawai negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah salah satu jenis Kepegawaian Negeri di samping anggota TNI dan Anggota POLRI (UU No 43 Th 1999). Pengertian Pegawai Negeri adalah warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 1 ayat 1 UU 43/1999).

Pegawai negeri sipil dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat (PNS Pusat), yaitu PNS yang gajinya dibebankan pada APBN, dan bekerja pada departemen, lembaga non departemen, kesekretariatan negara, lembaga-lembaga tinggi negara, instansi vertikal di daerah-daerah, serta kepaniteraan di pengadilan.
2. Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNS Daerah), yaitu PNS yang bekerja di Pemerintah Daerah dan gajinya dibebankan pada APBD. PNS Daerah terdiri atas PNS Daerah Provinsi dan PNS Daerah Kabupaten/Kota.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Pegawai Negeri Sipil adalah seorang yang diangkat oleh pemerintah dimana sebelumnya telah melalui proses penyeleksian oleh pemerintah dan kemudian lulus dalam tes diangkat oleh pemerintah dan diberi tugas dan tanggung jawab. Dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya pegawai diberikan pelatihan dan pendidikan untuk menunjang tugas pokok mereka. Adapun tujuan pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan pelatihan dan jabatan bagi pegawai negeri sipil adalah agar terjamin adanya keserasian pembinaan pegawai negeri sipil, pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan meliputi kegiatan perencanaan, termasuk perencanaan anggaran, penentuan standar, pemberian akreditasi, penilaian dan pengawasan.

Pegawai Negeri Sipil berkumpul di dalam organisasi Pegawai Negeri Sipil atau Korps Pegawai Republik Indonesia (KORPRI). Tujuan organisasi ini adalah memperjuangkan kesejahteraan dan kemandirian Pegawai Negeri Sipil. Terwujudnya KORPRI sebagai organisasi yang kuat, netral, mandiri, profesional dan terdepan dalam menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, mensejahterakan anggota, masyarakat, dan melindungi kepentingan para anggota agar lebih profesional di dalam membangun pemerintahan yang baik.

2.5. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Beranjak dari itu teori kinerja, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap hasil penelitian yang sebenarnya yang akan dibuktikan lebih lanjut. **“Diduga pengalaman, keperibadian dan kemampuan**

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

2.6. Konsep operasional

Konsep-konsep yang dipergunakan dalam penelitian ini, sangat perlu rasanya penulis mengoperasionalkan konsep-konsep yang ada diatas. Hal ini untuk memudahkan pelaksanaan penelitian dan meminimalisir kesalapahaman dalam penelitian ini, maka penulis merasa perlu mengoperasionalkan konsep-konsep tersebut sebagai berikut:

a. Kinerja

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu penyelesaian kerja kedinasan yang dikerjakan oleh para pegawai kantor camat dalam pencapaian tujuan sesuai pedoman yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Dengan indikator kinerjanya: pengetahuan, pengalaman, keperibadian, dan kemampuan.

b. Pengalaman

Pengalaman yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai dalam bekerja serta seberapa lama seorang pegawai tersebut telah bekerja dan juga banyaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai, serta penguasaan alat-alat pendukung pekerjaan bagi pegawai pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

c. Keperibadian

Keperibadian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap dan tingkah laku serta etika seorang pegawai dalam bekerja, dan berinteraksi dan bereaksi antar sesama pegawai serta atasan dan juga sifat tingkah laku dan perilaku, serta kejujuran, berkelakuan baik terhadap pekerjaan dan juga orang lain, dalam melaksanakan pekerjaan pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

d. Kemampuan

Kemampuan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah skill seorang pegawai dalam melakukan setiap pekerjaan, dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan alat-alat media untuk membantu pekerjaannya dalam pelaksanaan tugas, kemampuan menyelesaikan masalah, kecerdasan, kemampuan fisik, dalam pekerjaan pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

e. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Adapun maksud dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hal-hal yang akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

2.7.Konsep Pengukuran

Adapun konsep pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Baik : Apabila sebagian besar responden menyatakan baik.

Cukup baik : Apabila sebagian besar responden menyatakan cukup baik.

Ragu-ragu : Apabila sebagian responden menyatakan ragu-ragu dalam menjawab.

Kurang baik : Apabila sebagian besar responden menyatakan kurang baik

Tidak baik : Apabila sebagian besar responden menyatakan tidak baik

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer yang penulis peroleh langsung dari lokasi penelitian yang berhubungan dengan :
 - a. Kinerja pegawai meliputi :
 1. Pengalaman
 2. Kepribadian
 3. Kemampuan
 - b. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Data sekunder yaitu data yang dipergunakan sebagai pendukung data primer, data sekunder yang diperoleh langsung dari laporan dan catatan atau dokumen dikantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, meliputi:
 - a. Gambaran umum daerah penelitian
 - b. Jumlah pegawai dan tingkat pendidikan
 - c. Pegawai berdasarkan pepangkatan
 - d. Uraian tugas

3.2. Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi, dengan alamat Jalan Jendral Sudirman Pasarbaru Pangean Kecamatan Pangean, dengan pertimbangan :

1. Ditempat tersebut terdapat permasalahan yang menarik bagi peneliti untuk diteliti.
2. Jarak yang ditempuh tidak terlalu jauh.

3.3. Jenis Penelitian

Karena data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan kuisioner dan wawancara untuk menganalisis dan menguraikan kondisi objektif tentang kinerja pegawai pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi dengan demikian penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam populasi penelitian ini berjumlah 25 orang yang terdiri dari 1 (Satu) orang Camat, 1

(Satu) orang Sekretaris Camat, 3 (Tiga) orang Seksi, 3 (tiga) orang Kepala Sub Bagian, dan 17 (Tujuh belas) orang Pegawai dan staf. Sedangkan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yakni seluruh pegawai di Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

Keadaan populasi dan sampel penelitian di Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.

Tabel 3.1 Keadaan populasi dan sampel Penelitian Di Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

NO.	SUB POPULASI	POPULASI	SAMPEL
1.	Camat	1	1
2.	Sekretaris Camat	1	1
3.	Kepala Sub Bagian Program	1	1
4.	Kepala Sub Bagian Keuangan	1	1
5.	Kepala Sub Bagian Umum	1	1
6.	Kasi Pemerintahan	1	1
7.	Kasi Masyarakat Desa/Kelurahan	1	1
8.	Kasi Ketertiban Umum	1	1
9	Staf	17	17
	Jumlah	25	25

Sumber : Kantor Camat Pangean Tahun 2011

3.5. Teknik penarikan sampel

Dilihat dari jumlah populasi yang ada maka tidak terlalu sulit untuk menulis data dari beberapa responden dan memungkinkan penulis untuk menetapkan beberapa responden yang dijadikan sampel yang sudah ditentukan menurut kegunaan yang diperlukan. Oleh sebab itu, penulis mengambil sampel yang sudah terdapat seluruhnya di Kantor Camat Pangean. Dan teknik penarikan sampel adalah metode sensus yaitu pengambilan secara keseluruhan dari jumlah populasi yang ada.

3.6. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Pada dasarnya teknik sampling ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. Namun dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah simple random sampling. Dikatakan simple atau sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Sutrisno Hadi (1986) dalam Buku Sugiono mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Penulis melakukan pengamatan Langsung kelapangan untuk melihat secara langsung keadaan yang sebenarnya yang ada di kantor Camat Pangean.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Sutrisno Hadi (1986) dalam buku Sugiono mengemukakan bahwa, anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode interview adalah bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya. Wawancara dapat dilakukan dengan tatap muka langsung dengan orangnya maupun dengan menggunakan telepon. Penulis melakukan Tanya jawab langsung kepada pegawai yang berkenaan dengan permasalahan yang akan diteliti demi kesempurnaan data yang akan diperoleh.

3. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Hal ini merupakan pengumpulan data dengan menggunakan beberapa pertanyaan kepada responden dalam bentuk tertulis yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

3.8. Analisis Data

Setelah semua data terkumpul, maka selanjutnya memisahkan data berdasarkan jenisnya, setelah itu baru dilakukan kegiatan yang dinamakan meneliti

data, seterusnya dianalisa dengan membuat laporan hasil penelitian dalam bentuk uraian-uraian dan dilengkapi dengan tabel. Adapun penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif adalah riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Proses dan makna (perspektif subyek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Selain itu landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian.

Adapun rumus yang digunakan untuk mencari persentase tersebut adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

P= Persentase

F= Frekuensi

N= Nilai

100%= Bilangan tetap

Dalam penentuan criteria penilaian dilakukan pengelompokkan menjadi 4 kriteria penilaian yaitu baik, cukup baik, kurang baik, dan tidak baik, hal itu

mengacu pada pendapat Suharsimi Arikunto, (1998:246). Adapun criteria persentase tersebut yaitu sebagai berikut:

Persentase antara 76%-100% dikatakan “Baik”

Persentase antara 56%-75% dikatakan “Cukup Baik”

Persentase antara 40%-55% dikatakan “Kurang Baik”

Persentase kurang dari 40% dikatakan “Tidak Baik”

BAB IV

GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

4.1. Luas Wilayah

Kecamatan Pangean merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi yang mempunyai luas wilayah 145,32 km² atau sekitar 1,9 % dari keseluruhan luas Kabupaten Kuantan Singingi, yang terdiri dari 14 desa. Adapun ke 14 desa tersebut adalah Desa Pasarbaru, Desa Koto Pangean, Desa Pauh Angit, Desa Sukaping, Desa Pulau Rengas, Desa Rawang Binjai, Desa Pulau Tengah, Desa Pulau Kumpai, Desa Pematang, Desa Padang Kunyit, Desa Padang Tanggung, Desa Teluk Pauh, Desa Tanah Bekali, dan Desa Pulau Deras. Untuk lebih jelasnya berikut daftar tabel luas wilayah perdesa di Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi:

Tabel 4.1 Daftar Luas wilayah Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi dan Jumlah Desa

NO	DESA	LUAS WILAYAH
1	Pasarbaru	18,20
2	Koto Pangean	3,80
3	Pauh Angit	13,50
4	Sukaping	11,80
5	Pulau Rengas	9,50
6	Rawang Binjai	6,10
7	Pulau Tengah	2,32
8	Pulau Kumpai	12,00
9	Pembatang	12,60
10	Padang Kunyit	11,40
11	Padang Tanggung	11,00
12	Teluk Pauh	8,00
13	Tanah Bekali	12,20
14	Pulau Deras	7,40
	Jumlah	139,42

Sumber Data: Kantor Camat Pangean 2011

Berdasarkan hasil evaluasi dan pengamatan dilapangan dapat diketahui bahwa yang menjadi batas-batas wilayah dari Kecamatan Pangean adalah sebagai berikut:

Utara : Berbatasan dengan Kecamatan Logas Tanah Darat

Timur : Berbatasan dengan Kecamatan Kuantan Hilir

Selatan : Berbatasan dengan Kecamatan Benai

Barat : Berbatasan dengan Kecamatan Benai

4.2. Kependudukan

a. Jumlah Penduduk

Jumlah penduduk Kecamatan Pangean pada saat ini 17.538 jiwa dengan komposisi penduduk yang heterogen secara kultural yang terdiri dari masyarakat lokal. Adapun jumlah penduduk masyarakat Kecamatan Pangean selalu meningkat tiap tahunnya. Untuk lebih jelasnya jumlah penduduk Kecamatan Pangean bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Jumlah Penduduk Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

NO	DESA	LK	PR	JUMLAH
1	Pasarbaru	3.557	3570	7.127
2	Koto Pangean	200	195	395
3	Pauh Angit	1.016	1.090	2.106
4	Sukaping	322	349	671
5	Pulau Rengas	304	355	659
6	Rawang Binjai	256	208	464
7	Pulau Tengah	272	279	551
8	Pulau Kumpai	584	610	1.194
9	Pembatang	521	540	1.061
10	Padang Kunyit	345	393	738
11	Padang Tanggung	194	217	411
12	Teluk Pauh	183	174	357
13	Tanah Bekali	474	504	978
14	Pulau Deras	433	429	826
Jumlah		8.661	5.343	17.538

Sumber Data: Kantor Camat Pangean 2011

b. Mata Pencaharian

Kecamatan Pangean adalah sebagian daerahnya dialiri oleh sungai batang Kuantan dan sebagaimana lagi merupakan daerah perkebunan. Dimana daerah ini merupakan daerah produktif untuk daerah pertanian dan perkebunan. Pada daerah yang dekat dengan aliran sungai Batang Kuantan yang setiap tahunnya meluap dan meninggalkan endapan lumpur yang subur dan luas disepanjang alirannya. Anugrah tanah yang subur ini dimanfaatkan dengan baik oleh setiap masyarakat Kecamatan Pangean yang berada dialiran sungai Batang Kuantan. Namun disebagian lagi Kecamatan Pangean sangat baik untuk daerah perkebunan, dalam hal ini perkebunan tua, sehingga hal itu dimanfaatkan oleh sebagian warga untuk bertanam karet dan kelapa sawit.

4.3. Kesehatan

Sejak terbentuknya Kabupaten Kuantan Singingi dan Mekarnya Kecamatan Pangean dari Kecamatan induk Kecamatan Kuantan hilir, telah tersedianya puskesmas yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam menangani masalah kesehatan yang ada di Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. Meskipun pada awalnya hanya ada satu puskesmas dan tidak didukung dengan sarana dan prasarana serta fasilitas yang memadai, namun untuk saat ini sudah banyak puskesmas pembantu yang ada tersebar di beberapa desa yang ada Di Kecamatan Pangean. Berikut tabel sarana kesehatan yang ada di Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi:

Tabel 4.3 Tabel Sarana Kesehatan Di Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

No	Desa	Puskesmas	Pustu	Poskesdes	Posyandu
1	Pasarbaru	1	0	3	8
2	Koto Pangean	0	0	0	1
3	Pauh Angit	0	1	0	2
4	Sukaping	0	0	0	1
5	Pulau Rengas	0	0	0	1
6	Rawang Binjai	0	0	0	1
7	Pulau Tengah	0	0	0	1
8	Pulau Kumpai	0	0	0	2
9	Pembatang	0	0	0	1
10	Padang Kunyit	0	0	0	1
11	Padang Tanggung	0	0	0	1
12	Teluk Pauh	0	1	0	1
13	Tanah Bekali	0	0	0	1
14	Pulau Deras	0	0	0	2
	Jumlah	1	2	3	24

Sumber Data: Kantor Puskesmas Pangean 2011

4.4. Pendidikan

Pendidikan sebagai prioritas utama dalam pembangunan dan berkembang baik di Kecamatan Pangean. Pendidikan perlu ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai pada umumnya, prasarana pendidikan yang berupa gedung-gedung sekolah yang ada diwilayah Kecamatan Pangean mulai dari tingkat TK hingga SLTA telah tersedia. Sarana dan prasarana tersebut dibangun oleh pemerintah namun sebagian ada juga yang dikelola oleh pihak swasta yang ikut berpartisipasi dalam membangun sarana dan prasarana dalam rangka meningkatkan pendidikan di

Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi. Dalam pembangunan sarana pendidikan ini tidak hanya dengan beberapa kali saja, namun hal itu dilaksanakan secara berkelanjutan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini jumlah sarana pendidikan yang ada di Kecamatan Panegan Kabupaten Kuantan Singingi:

Tabel 4.4 Jumlah Sarana Pendidikan Berdasarkan Desa dan Jenjang Pendidikan Di Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

NO	DESA	JENJANG PENDIDIKAN							
		TK	SD	MI	SMP	MTS	SMA	SMK	MA
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Pasarbaru	4	5	3	3	1	0	1	1
2	Koto Pangean	1	0	0	0	0	1	0	0
3	Pauh Angit	1	2	0	1	0	0	0	0
4	Sukaping	1	1	0	0	0	0	0	0
5	Pulau Rengas	1	1	0	0	0	0	0	0
6	Rawang Binjai	1	1	0	0	0	0	0	0
7	Pulau Tengah	0	1	0	0	0	0	0	0
8	Pulau Kumpai	1	2	0	1	0	0	0	0
9	Pembatang	1	1	0	0	1	0	0	0
10	Padang Kunyit	1	1	0	0	0	0	0	0
11	Padang Tanggung	1	1	0	0	0	0	0	0
12	Teluk Pauh	0	1	0	1	0	0	0	0
13	Tanah Bekali	1	1	0	0	0	0	0	0
14	Pulau Deras	1	1	0	0	0	0	0	0
Jumlah		15	19	3	6	2	1	1	1

Sumber: Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Pangean 2011

4.5. Sosial dan Keagamaan

Memeluk agama merupakan hak asasi dasar dari pada manusia. Kebebasan beragama di Republik Indonesia dijamin dalam UUD 1945 dalam pasal 29 yaitu

toleransi antar umat beragama, kerukunan untuk beragama, tidak mencampur adukkan kepercayaan. Mayoritas masyarakat pangean adalah beragama Islam yaitu 99% kemudian Kristen 1%. Adapun masyarakat yang beragama Kristen adalah masyarakat pendatang yang bekerja diperusahaan sawit yang ada dikecamatan pangean, dan pada umumnya mereka tinggal diperusahaan tempat mereka bekerja. Walaupun Islam agama yang mayoritas, tidak ada penekanan atau pemaksaan dari agama yang mayoritas ke agama yang minoritas. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surat Al-Baqarah ayat 256



256. tidak ada paksaan untuk (memasuki) agama (Islam); Sesungguhnya telah jelas jalan yang benar daripada jalan yang sesat. karena itu Barangsiapa yang ingkar kepada Thaghut[162] dan beriman kepada Allah, Maka Sesungguhnya ia telah

berpegang kepada buhul tali yang Amat kuat yang tidak akan putus. dan Allah Maha mendengar lagi Maha mengetahui.

[162] Thaghut ialah syaitan dan apa saja yang disembah selain dari Allah s.w.t.

Hal ini membuktikan telah mantapnya toleransi antar umat beragama di Kecamatan Pangean. Kerukunan umat beragama serta kesadaran untuk mengamalkan pancasila. Banyak jumlah sarana ibadah yang dibangun di desa-desa yang ada di Kecamatan Pangean, namun sarana tersebut hanya didirikan untuk masyarakat yang mayoritas, yaitu masyarakat Islam. Banyak masjid dan mushallah yang dibangun di setiap desa yang ada di Kecamatan Pangean, hal itu untuk mempermudah proses ibadah dan untuk menjalin silaturahmi antar sesama. Berikut jumlah sarana ibadah yang ada di Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Keadaan dan Jumlah Sarana Ibadah Di Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

NO	DESA	MASJID	MUSHALLAH	GEREJA
1	Pasarbaru	9	28	0
2	Koto Pangean	1	2	0
3	Pauh Angit	2	3	0
4	Sukaping	1	6	0
5	Pulau Rengas	1	6	0
6	Rawang Binjai	1	3	0
7	Pulau Tengah	1	4	0
8	Pulau Kumpai	1	4	0
9	Pembatang	1	12	0

10	Padang Kunyit	0	10	0
11	Padang Tanggung	0	7	0
12	Teluk Pauh	1	3	0
13	Tanah Bekali	1	6	0
14	Pulau Deras	1	3	0
Jumlah		20	97	0

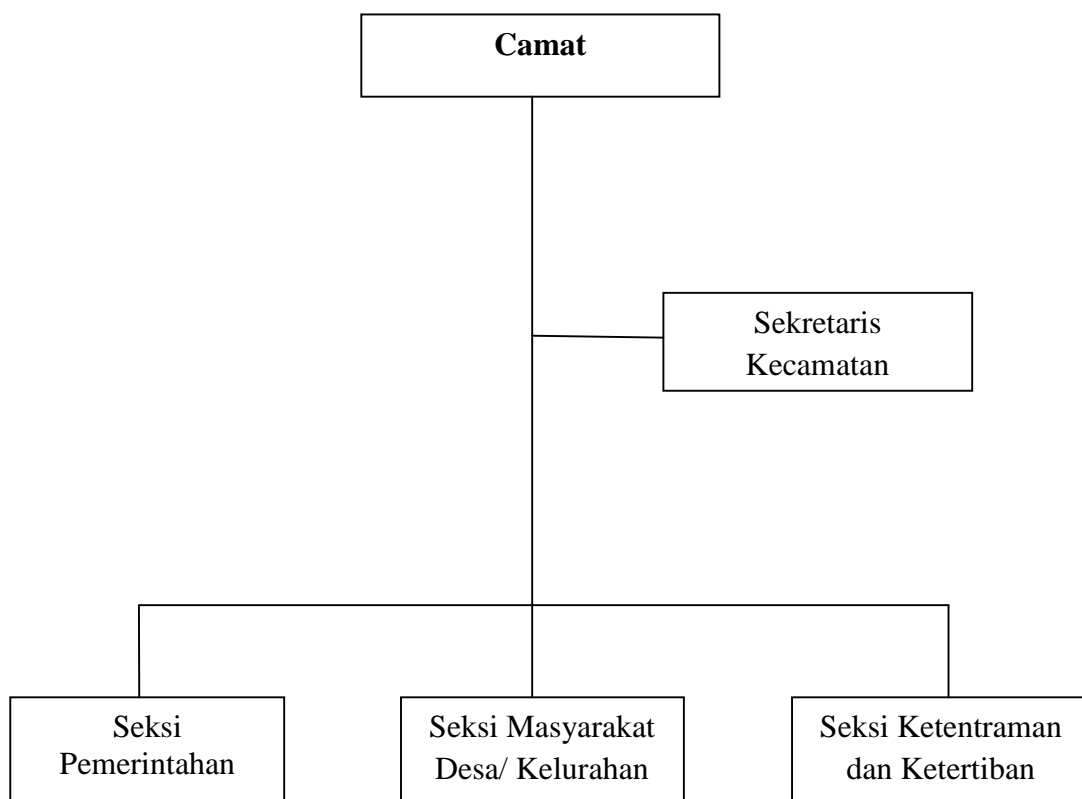
Sumber Data: Kantor KUA Kecamatan Pangean 2011

4.6. Struktur Pemerintahan

Tugas-tugas pemerintah pada umumnya adalah melayani berbagai kepentingan masyarakat dalam berbagai segi kehidupan mulai dari masalah keamanan dan ketertiban, kesehatan, kependudukan dan lain sebagainya. Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi yang terdiri dari 14 desa adalah sebagai lembaga sosial milik pemerintah harus memberikan sumbangan yang besar kepada masyarakat untuk mewujudkan tujuan nasional. Adapun tujuan nasional tersebut adalah sesuai dengan UUD 1945 yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia, dan seluruh tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Menurut SP. Siagian, suatu organisasi yang bagus bukanlah menciptakan dan mendudukan orang-orang dalam suatu jabatan. Untuk melihat struktur organisasi pemerintahan kecamatan dan pemerintah desa di Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi dilihat pada struktur berikut:

Bagian I : Struktur Organisasi Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Singingi.



Sumber Kantor Camat Pangean 2011

Untuk menegaskan tugas dan fungsi pada unsur-unsur organisasi pemerintah kecamatan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Camat

a. Tugas

Membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan dalam wilayah kecamatan. Melaksanakan, mengkoordinasikan, mengawasi, mengendalikan tugas umum pemerintahan dan pelaksanaan kewenangan yang dilimpahkan oleh bupati untuk menangani sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah.

b. Fungsi

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang pemerintahan, pemberdayaan masyarakat desa, ketentraman dan ketertiban umum.
2. Penyusunan rencana program dan rencana kerja anggaran dibidang pemerintahan, PMD, dan ketentraman dan ketertiban umum.
3. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas kecamatan.
4. Pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat.
5. Pengkoordinasian upaya penyelenggaraan ketertiban umum.
6. Pengkoordinasian penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.
7. Pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
8. Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan.

9. Pembinaan penyelenggaraan pemerintah desa/kelurahan.
10. Pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat.
11. Pelaksanaan fungsi pejabat-pejabat pembuat akta tanah.
12. Pembinaan terhadap unit pelaksanaan teknis instansi pemerintahan diwilayahnya.
13. Pengelolaan urusan kesekretariatan kecamatan.
14. Pelaksanaan urusan yang dilimpahkan bupati.
15. Pelaksanaan koordinasi pengumutan PBB, retribusi, pajak lainnya.
16. Pelaksanaan pembinaan, pemantauan, pengawasan, dan pengendalian serta monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas kecamatan.
17. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan bidang dan tugas serta fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas camat dibantu oleh sekretaris dan seksi:

2. Sekretaris Kecamatan

a. Tugas

Melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan, pengendalian, serta evaluasi urusan ketatausahaan, pembinaan kepegawaian, rumah tangga dan perlengkapan, kehumasan, perencanaan program, anggaran dan keuangan.

b. Fungsi

1. Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis dibidang program, umum dan keuangan.

2. Penyusunan rencana program dan rancangan kerja anggaran dibidang program, umum dan keuangan.
3. Pengkoordinasian dan sinkronisasi penyusunan rencana program ketatausahaan dibidang pemerintahan PMD dan trantib.
4. Pengkoordinasian dan sinkronisasi pelaksanaan tugas kesekretariatan dibidang pemerintahan.
5. Pelaksanaan pelayanan legislasi permohonan/rekomendasi surat-surat dari masyarakat.
6. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan kesekretariatan dibidang pemerintahan, PMD dan trantib.
7. Pengkoordinasian dan sinkronisasi penyusunan laporan evaluasi kinerja kesekretariatan, bidang pemerintahan, PMD dan Trantib.
8. Pengkoordinasian penyusunan laporan realisasi anggaran dan kinerja program kecamatan.
9. Penyajian data dan informasi penyelenggaraan pemerintahan di kecamatan.
10. Pengkoordinasian pengelolaan urusan surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, kehumasan dan keprotokolan.
11. Pelaksanaan pengelolaan administrasi dan penyajian data kepegawaian.
12. Pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan.
13. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan bidang dan fungsinya.

Sekretaris dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh sub bagian:

a. Sub Bagian Program**a. Tugas**

Melaksanakan penyiapan dalam pengelolaan data, penyusunan dan pengkoordinasian rencana program dan anggaran, monitoring, evaluasi dan pelaporan.

b. Fungsi

1. Penyiapan bahan pengumpulan dan inventarisasi data
2. Penyiapan bahan penyusunan pengkajian dan analisa data.
3. Penyiapan bahan penyejian data.
4. Penyiapan bahan penyusunan dan pengkoordinasian rencana program dan anggaran.
5. Penyiapan bahan pengendalian, evaluasi dan pelaporan bidang program.
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
7. Kepala sub bagian dibantu oleh staf.

b. Sub Bagian Umum**a. Tugas**

Melaksanakan penyiapan dalam penyusunan rencana kegiatan ketatausahaan, pembinaan kepegawaian, pengelolaan sarana dan prasarana, pelaksanaan urusan rumah tangga dan perjalanan dinas serta kehumasan.

b. Fungsi

1. Penyiapan bahan kegiatan ketatausahaan.

2. Penyiapan bahan pembinaan kepegawaian
3. Penyiapan bahan pengelolaan sarana dan prasarana
4. Penyiapan bahan penyelenggaraan urusan rumah tangga
5. Penyiapan bahan penyelenggaraan kehumasan.
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
7. Kepala sub bagian dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh staf.

c. Sub Bagia Keuangan

a. Tugas

Melaksanakan penyiapan dalam pengelolaan administrasi keuangan.

b. Fungsi

1. Penyiapan bahan penataan penerimaan keuangan.
2. Penyiapan bahan penataan penggunaan keuangan.
3. Penyiapan bahan pelaporan dan pertanggung jawaban keuangan.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
5. Kepala sub bagian dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh staf.

3. Seksi Pemerintahan

a. Tugas

Penyiapan dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, perencanaan, pembinaan, pengawasan evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan kegiatan

pemerintahan yang mencakup pengawasan, pelaksanaan tugas pembantuan, kependudukan dan catatan sipil, pertanahan dan kehutanan.

b. Fungsi

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pemerintahan.
2. Penyiapan bahan penyusunan rencana program dan anggaran pemerintahan.
3. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan teknis pemerintahan.
4. Penyiapan bahan pengkoordinasian pemerintahan.
5. Penyiapan bahan pembinaan pemerintahan desa/kelurahan.
6. Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan, evaluasi pemerintahan.
7. Penyiapan bahan penyusunan laporan pelaksanaan program pemerintahan.
8. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
9. Kepala seksi dalam pelaksanaan pekerjaan dibantu oleh staf.

4. Seksi Pembangunan masyarakat Desa/Kelurahan

a. Tugas

Penyiapan dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, perencanaan, pembinaan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan kegiatan pemberdayaan masyarakat dan desa mencakup pertanian (tanaman pangan, perkebunan, perikanan, peternakan), sosial dan ketenagakerjaan, kesehatan, pendidikan, pekerjaan umum (bina marga dan sumber daya air, cipta karya dan tata ruang), pasar, kebersihan dan pertamanan, koperasi, industry dan perdagangan, kebudayaan, pariwisata, pemuda dan olahraga, energy dan

sumberdaya mineral, lingkungan hidup, promosi dan investasi, perencanaan dan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana, ekonomi dan pembangunan dan kesejahteraan sosial.

b. Fungsi

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pemberdayaan masyarakat dan desa.
2. Penyiapan bahan penyusunan rencana program dan anggaran pemberdayaan masyarakat dan desa.
3. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan teknis pemberdayaan masyarakat dan desa.
4. Penyiapan bahan pengkoordinasian pemberdayaan masyarakat dan desa.
5. Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan, evaluasi pemberdayaan masyarakat dan desa.
6. Penyiapan bahan penyusunan laporan pelaksanaan program pemberdayaan masyarakat dan desa.
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
8. Kepala seksi dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh staf.

5. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

a. Tugas

Penyiapan dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, perencanaan, pembinaan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan kegiatan

ketentraman umum yang mencakup ketentraman dan ketertiban, kesatuan bangsa dan politik, perlindungan masyarakat, pendapatan, perizinan, perhubungan, hukum dan perundang-undangan dan penanggulangan bencana.

b. Fungsi

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis ketentraman dan ketertiban umum.
2. Penyiapan bahan penyusunan rencana program dan anggaran ketertiban dan ketertiban umum.
3. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan teknis ketentraman dan ketertiban umum.
4. Penyiapan bahan pengkoordinasian ketentraman dan ketertiban umum.
5. Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan, evaluasi ketentraman dan ketertiban umum.
6. Penyiapan bahan penyusunan laporan pelaksanaan program ketentraman dan ketertiban umum.
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
8. Kepala seksi dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh staf.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 . Hasil Penelitian

5.1.1 Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan

Singingi

Kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi adalah suatu hal yang sangat diutamakan oleh setiap organisasi dalam faktor kinerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap kerja sama diantara sesama pegawai dan pegawai dengan pimpinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

a. Pengalaman

Pengalaman yang dimiliki oleh setiap pegawai hendaknya dapat membantu kelancaran dalam bekerja, sehingga setiap pekerjaan itu dapat terselesaikan dengan

sempurna. Setiap pegawai yang memiliki pengalaman yang lebih, tentu akan bekerja lebih baik dibanding dengan pegawai yang baru melaksanakan suatu pekerjaan. Pengalaman yang diukur dalam penelitian ini dengan sub indikatornya yaitu keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, sehingga dengan keterampilannya itu dapat membantunya dalam pelaksanaan pekerjaan, berikutnya seberapa lama seorang pegawai bekerja pada instansi tersebut, dengan lamanya waktu bekerja, maka akan banyak pengalamannya dalam bekerja, selanjutnya adalah penguasaan alat-alat media yang ada untuk membantu pekerjaan, dan banyaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut. Untuk lebih jelasnya berikut tabel tentang pengalaman bila dilihat dengan sub indikator keterampilan pegawai berdasarkan kuisioner:

Tabel 5.1 Tanggapan Responden Keterampilan Pegawai Terhadap Pekerjaan Yang Akan Dikerjakan Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Setuju	5	20%
2	Cukup Setuju	8	32%
3	Ragu-Ragu	4	16%
4	Kurang Setuju	6	24%
5	Tidak Setuju	2	8%
	Jumlah	25	100%

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui tanggapan responden bila ditinjau dari sub indikator keterampilannya. Terlihat bahwa yang paling banyak jawaban responden adalah yang menyatakan cukup setuju yaitu dengan jumlah 8 jawaban atau 32% dari jumlah keseluruhan. Kemudian responden yang menyatakan

dengan pernyataan kurang setuju, yaitu dengan jumlah pernyataan sebanyak 6 jawaban atau sebesar 24%. Selanjutnya dengan responden yang menyatakan setuju dengan 5 pernyataan atau 20% dari jumlah keseluruhan. Dan yang menjawab pertanyaan terbanyak berikutnya adalah yang menjawab dengan pernyataan ragu-ragu yaitu dengan 4 pernyataan atau 16% dari jumlah keseluruhan. Dan yang paling sedikit adalah dengan pernyataan tidak setuju, yaitu dengan 2 jawaban atau 8% dari jumlah keseluruhannya. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa yang paling banyak tanggapan responden bila dilihat dari sub indikator keterampilan adalah yang menyatakan cukup setuju, yaitu dengan 8 pernyataan atau sebanyak 32% dari jumlah keseluruhan. Berbeda persentase diatas dengan pengamatan peneliti yang mengatakan kinerja pegawai masih kurang baik bila dilihat dari sub indikator keterampilannya. Hal itu peneliti katakan karena kurangnya aktivitas dan kreativitas pegawai itu sendiri, terlihat banyaknya pegawai yang banyak diam disaat waktu-waktu tertentu. Namun tak berbeda wawancara pegawai dengan tanggapan responden itu sendiri. Dalam wawancara peneliti, yang dilakukan sewaktu penelitian, tanggal 17 desember 2011, salah satu pegawai Pina, beliau mengatakan kalau kinerjanya baik, bila ditinjau dari keterampilannya. Peneliti “bagaimana tanggapan ibuk terhadap banyaknya orang yang mengatakan kalau kinerja pegawai masih kurang baik?”. Pegawai “kinerja kami masih baik, dilihat dari keterampilannyapun kami tetap baik”.

Berikutnya adalah kinerja pegawai dilihat dari sub indikator lama bekerja. Lama bekerja disini maksudnya adalah waktu seseorang pegawai telah bekerja pada

suatu instansi tertentu. Apabila seseorang telah bekerja dengan lama, maka biasanya akan lebih baik pula kinerjanya. Namun untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2 Tanggapan Responden Lama Bekerja Pegawai Terhadap Pekerjaan Yang Akan Dikerjakan Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Setuju	6	24%
2	Cukup Setuju	6	24%
3	Ragu-Ragu	2	8%
4	Kurang Setuju	8	32%
5	Tidak Setuju	3	12%
	Jumlah	25	100%

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan 2011

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban yang paling banyak adalah dengan jawaban kurang setuju, yaitu dengan jumlah jawaban sebanyak 8 jawaban dari 25 keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya adalah dengan jawaban setuju dan cukup setuju, yaitu masing-masing sebanyak 6 jawaban atau sebesar 24% dari keseluruhan jumlah jawaban. Selanjutnya adalah dengan jawaban tidak setuju, yaitu dengan jumlah jawaban 3 atau sebesar 12% dari keseluruhan jumlah jawaban. Dan yang terakhir adalah dengan jawaban ragu-ragu, yaitu sebanyak 2 jawaban atau sebesar 8% dari keseluruhan jumlah responden. Dari persentase diatas, dapat kita

ketahui bahwa responden yang paling banyak menjawab adalah dengan pernyataan kurang setuju, yaitu dengan jumlah jawaban 8 atau sebesar 32% dari keseluruhan jumlah jawaban. Dilihat dari pengamatan peneliti dilapangan pada waktu penelitian pada tanggal 17 desember 2011, memang pegawai belum bekerja dengan maksimal meskipun sudah lama bekerja. Dan wawancara peneliti dengan beberapa orang pegawai, salah satunya pegawai yang tidak mau disebutkan namanya, beliau mengatakan dengan lamanya bekerja tidak menjamin akan menghasilkan kerja yang maksimal, saat ditanya waktu penelitian tersebut. Pegawai “dengan lamanya bekerja, tidak menjamin seorang pegawai akan selalu bekerja dengan maksimal”.

Berikutnya adalah kinerja pegawai dengan sub indikator banyaknya pekerjaan yang diselesaikan. Maksudnya adalah dengan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai, biasanya akan menghasil jumlah pekerjaan yang lebih banyak pula bila dibandingkan dengan orang yang belum berpengalaman. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3 Tanggapan Responden Jumlah Pekerjaan Pegawai Terhadap Pekerjaan Yang Akan Dikerjakan Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Setuju	7	28%
2	Cukup Setuju	5	20%
3	Ragu-Ragu	1	4%
4	Kurang Setuju	8	32%
5	Tidak Setuju	4	16%
	Jumlah	25	100%

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan 2011

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban yang paling banyak adalah dengan jawaban kurang setuju, yaitu dengan jumlah jawaban sebanyak 8 jawaban dari 25 keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya adalah dengan jawaban setuju, yaitu 7 jawaban atau sebesar 28% dari keseluruhan jumlah jawaban. Selanjutnya adalah dengan jawaban cukup setuju, yaitu dengan jumlah jawaban 5 atau sebesar 20% dari keseluruhan jumlah jawaban. Selanjutnya adalah dengan jawaban tidak setuju, yaitu dengan 4 jawaban atau sebesar 16% dari jumlah keseluruhan jawaban. Dan yang terakhir adalah dengan jawaban ragu-ragu, yaitu sebanyak 1 jawaban atau sebesar 4% dari keseluruhan jumlah responden. Dari persentasei diatas, dapat kita ketahui bahwa responden yang paling banyak menjawab adalah dengan pernyataan kurang setuju, yaitu dengan jumlah jawaban 8 atau sebesar 32% dari keseluruhan jumlah jawaban. Dilihat dari pengamatan peneliti dilapangan sewaktu penelitian pada tanggal 17 desember 2011, jika dilihat dari jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai memang masih sedikit. Dan wawancara peneliti dengan beberapa orang pegawai mendapatkan hasil yang berbeda, salah seorang pegawai yang enggan disebutkan identitasnya, beliau mengatakan bahwa banyak pekerjaan yang mereka lakukan. Pegawai “kami selalu maksimal dalam bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang banyak juga”.

Berikut adalah kinerja pegawai dengan sub indikator pengalaman menggunakan alat-alat media yang ada dikantor. Maksudnya adalah dengan pengalaman yang dimiliki seorang pegawai dengan mudah menggunakan alat-alat

media yang ada di kantor, sehingga dengan mudahnya penggunaan alat-alat akan memudahkan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian dapat dikatakan kinerjanya baik. Namun untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4 Tanggapan Responden Penggunaan Alat-Alat Media Bagi Pegawai Terhadap Pekerjaan Yang Akan Dikerjakan Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Setuju	5	20%
2	Cukup Setuju	5	20%
3	Ragu-Ragu	2	8%
4	Kurang Setuju	9	36%
5	Tidak Setuju	4	16%
	Jumlah	25	100%

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan 2011

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban yang paling banyak adalah dengan jawaban kurang setuju, yaitu dengan jumlah jawaban sebanyak 9 jawaban dari 25 keseluruhan jumlah responden. Selanjutnya adalah dengan jawaban setuju dan cukup setuju, yaitu dengan masing-masing 5 jawaban atau sebesar 20% dari keseluruhan jumlah jawaban. Selanjutnya adalah dengan jawaban cukup setuju, yaitu dengan jumlah jawaban 5 atau sebesar 20% dari keseluruhan jumlah jawaban. Selanjutnya adalah dengan jawaban tidak setuju, yaitu dengan 4 jawaban atau sebesar 16% dari jumlah keseluruhan jawaban. Dan yang terakhir adalah dengan jawaban

ragu-ragu, yaitu sebanyak 2 jawaban atau sebesar 8% dari keseluruhan jumlah responden. Dari persentase di atas, dapat kita ketahui bahwa responden yang paling banyak menjawab adalah dengan pernyataan kurang setuju, yaitu dengan jumlah jawaban 8 atau sebesar 32% dari keseluruhan jumlah jawaban. Dilihat dari pengamatan peneliti di lapangan sewaktu penelitian tanggal 17 desember 2011 memang kinerja pegawai bila dilihat dari penggunaan alat-alat medianya masih kurang baik, karena ada beberapa orang pegawai yang belum mampu mengoperasikan computer. Dan wawancara peneliti dengan beberapa orang pegawai memang tepat, jawabannya kurang setuju, dalam artian masih kurang baik.

Berikut adalah rekapitulasi tanggapan responden terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi dengan indikator pengalaman. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dengan Indikator Pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

No	Sub Indikator	Setuju		Cukup Setuju		Ragu-Ragu		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Jumlah	
		Fre	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%	fre	%
1	Keterampilan	5	20	8	32	4	16	6	24	2	8	25	100
2	Lama Bekerja	6	24	6	24	2	8	8	36	3	12	25	100
3	Jumlah Pekerjaan	7	28	5	20	1	4	8	32	4	16	25	100
4	Penggunaan Alat	7	28	6	24	3	12	8	32	1	4	25	100
	Jumlah	25	25%	25	25%	10	10%	30	31%	10	10%	100	100%

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan 2011

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan dari indikator pengalaman, bahwa yang menjawab setuju yaitu sebanyak 25% dan yang menjawab cukup setuju juga sebanyak 25% dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 31% serta yang menjawab tidak setuju sebanyak 10%. Dari persentase diatas dapat diketahui bahwa dari indikator pengalaman yang paling banyak menjawab adalah dengan jawaban kurang setuju, yaitu berjumlah 31%.

b. Keperibadian

Keperibadian dalam penelitian ini adalah keperibadian seorang pegawai baik itu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun keperibadian yang diperlihatkan antar sesama pegawai. Adapun keperibadian yang dimaksud dalam penelitian ini dengan delapan indikator, yaitu sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, tingkah laku pegawai, yang mencerminkan perbuatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, berikutnya adalah etika pegawai, yaitu bagaimana seorang pegawai beretika dengan baik antar sesama pegawai, selanjutnya adalah interkasi, yaitu seperti apa seorang pegawai bila berinteraksi dengan masyarakat yang datang ke kantor, berikutnya adalah reaksi, yaitu bagaimana tindakan yang diambil oleh pegawai dalam mengatasi permasalahan, selanjutnya adalah sikap dan kejujuran seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatakan suatu kebijakan. Untuk lebih jelasnya Berikut adalah tanggapan

responden terhadap pernyataan yang diajukan kepadanya mengenai keperibadiannya dengan sub indikatornya reaksi dalam bekerja:

Tabel 5.6 Tanggapan Responden Reaksi Pegawai Terhadap Pekerjaan Yang Akan Dikerjakan Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Setuju	6	24%
2	Cukup Setuju	6	24%
3	Ragu-Ragu	4	16%
4	Kurang Setuju	7	28%
5	Tidak Setuju	2	8%
	Jumlah	25	100%

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat jawaban mana yang paling banyak disampaikan oleh responden terhadap pernyataan yang diajukan. Terlihat bahwa yang paling banyak menjawab adalah pernyataan kurang setuju yaitu 7 pernyataan atau sebanyak 28% dari jumlah keseluruhannya. kemudian yang paling banyak menjawab pernyataan adalah pernyataan cukup setuju dan setuju yaitu dengan jawaban masing-masing sebanyak 6 pernyataan atau sebesar 24% dari jumlah keseluruhannya. kemudian adalah dengan pernyataan ragu-ragu dengan jumlah pernyataan 4 atau sebesar 16% dari jumlah keseluruhannya. kemudian adalah dengan pernyataan tidak

setuju dengan 2 jawaban atau sebesar 8% dari jumlah keseluruhannya. Berdasarkan persentasi diatas bahwa yang paling banyak melontarkan pernyataan adalah dengan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 7 jawaban atau sebesar 28% dari jumlah keseluruhannya. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari sub indikator reaksi, yang dilaksanakan waktu penelitian tanggal 17 desember 2011 hasilnya juga sama, yaitu dikatakan kurang baik kinerja pegawai bila dilihat dari sub indikator reaksinya, karena pegawai sangat lambat bereaksi dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.

Berikutnya adalah kinerja pegawai dengan sub indikator interaksi, maksudnya disini adalah bagaimana seorang pegawai berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila pegawai berinteraksi dengan baik, maka dapat dikatakan kinerjanya juga baik, namun bila interkasinya kurang baik, maka dikatakan kinerjanya kurang baik pula bila dilihat dari sub indikator reaksinya. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.7 Tanggapan Responden interaksi Pegawai Terhadap Pekerjaan Yang Akan Dikerjakan Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Setuju	4	16%
2	Cukup Setuju	7	28%
3	Ragu-Ragu	3	12%
4	Kurang Setuju	9	36%
5	Tidak Setuju	2	8%
	Jumlah	25	100%

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat jawaban mana yang paling banyak disampaikan oleh responden terhadap pernyataan yang diajukan. Terlihat bahwa yang paling banyak menjawab adalah pernyataan kurang setuju yaitu 9 pernyataan atau sebanyak 36% dari jumlah keseluruhannya. kemudian yang paling banyak menjawab pernyataan adalah pernyataan cukup setuju yaitu sebanyak 7 pernyataan atau sebesar 28% dari jumlah keseluruhannya. kemudian adalah dengan pernyataan setuju dengan jumlah pernyataan 4 atau sebesar 16% dari jumlah keseluruhannya. kemudian adalah dengan pernyataan ragu-ragu dengan 3 jawaban atau sebesar 12% dari jumlah keseluruhannya. dan yang terakhir adalah dengan jawaban tidak setuju, yaitu dengan 2 jawaban dari jumlah keseluruhan responden atau sebesar 8% dari jumlah keseluruhan jawaban. Berdasarkan persentasi diatas bahwa yang paling banyak melontarkan pernyataan adalah dengan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 9 jawaban atau sebesar 36% dari jumlah keseluruhannya. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dilapangan terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari sub indikator interaksi pegawai, hasilnya juga sama, yaitu dikatakan kurang baik kinerja pegawai bila dilihat dari sub indikator interaksinya.

Berikut adalah kinerja pegawai dengan sub indikator krjujuran, maksudnya adalah kejujuran seorang pegawai terhadap sesama pegawai dan juga kepada pimpinan. Berikut tabel kinerja pegawai bila dilihat dari kejujuran dalam bekerja:

Tabel 5.8 Tanggapan Responden Kejujuran Pegawai Terhadap Pekerjaan Yang Akan Dikerjakan Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Setuju	4	16%
2	Cukup Setuju	7	28%
3	Ragu-Ragu	3	12%
4	Kurang Setuju	8	32%
5	Tidak Setuju	3	12%
	Jumlah	25	100%

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban yang paling banyak disampaikan oleh responden terhadap pernyataan yang diajukan adalah pernyataan kurang setuju yaitu 8 pernyataan atau sebanyak 32% dari jumlah keseluruhannya. selanjutnya adalah yang menjawab pernyataan cukup setuju yaitu dengan jawaban sebanyak 7 pernyataan atau sebesar 28% dari jumlah keseluruhannya. kemudian adalah dengan pernyataan setuju dengan jumlah pernyataan 4 atau sebesar 16% dari jumlah keseluruhannya. kemudian yang terakhir adalah dengan pernyataan tidak setuju dan ragu-ragu dengan masing-masing 3 jawaban atau sebesar 12% dari jumlah keseluruhannya. Berdasarkan persentasi diatas bahwa yang paling banyak melontarkan pernyataan adalah dengan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 8 jawaban atau sebesar 32% dari jumlah keseluruhannya. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari sub indikator kejujuran, hasilnya juga sama, yaitu dikatakan kurang baik kinerja pegawai bila dilihat dari sub indikator kejujuran pegawai dalam bekerja.

Berikutnya adalah kinerja pegawai dengan sub indikator perilaku, maksudnya disini adalah perilaku yang dicerminkan oleh setiap pegawai dalam bekerja. Baik perilaku yang dicerminkan, maka baik pula kinerjanya bila dilihat dari sub indikator perilakunya. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9 Tanggapan Responden Perilaku Pegawai Terhadap Pekerjaan Yang Akan Dikerjakan Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Setuju	6	24%
2	Cukup Setuju	6	24%
3	Ragu-Ragu	5	20%
4	Kurang Setuju	6	24%
5	Tidak Setuju	2	8%
	Jumlah	25	100%

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban yang paling banyak disampaikan oleh responden terhadap pernyataan yang diajukan adalah pernyataan kurang setuju, cukup setuju dan setuju dengan masing-masing jawaban yaitu 6 pernyataan atau sebanyak 24% dari jumlah keseluruhannya. selanjutnya adalah yang menjawab pernyataan ragu-ragu yaitu dengan jawaban sebanyak 5 pernyataan atau sebesar 20% dari jumlah keseluruhannya. kemudian yang terakhir adalah dengan pernyataan tidak setuju dengan jumlah pernyataan 2 atau sebesar 8% dari jumlah keseluruhannya. Berdasarkan persentasi diatas bahwa yang paling banyak melontarkan pernyataan adalah dengan jawaban setuju, cukup setuju dan kurang

setuju yaitu sebanyak 3 jawaban atau sebesar 24% dari jumlah keseluruhannya. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari sub indikator perilaku pegawai, pada tanggal 17 desember 2011, hasilnya juga sama, yaitu dikatakan kurang baik kinerja pegawai bila dilihat dari sub indikator perilaku pegawai dalam bekerja.

Berikutnya adalah kinerja pegawai dengan indikator bersemangat, maksudnya adalah semangat pantang menyerah yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kantor. Dengan semangat yang tinggi, maka akan dapat menimbulkan kinerja yang baik. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Semangat Pegawai Terhadap Pekerjaan Yang Akan Dikerjakan Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Setuju	8	32%
2	Cukup Setuju	7	28%
3	Ragu-Ragu	3	12%
4	Kurang Setuju	6	24%
5	Tidak Setuju	1	4%
	Jumlah	25	100%

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban yang paling banyak disampaikan oleh responden terhadap pernyataan yang diajukan adalah pernyataan setuju yaitu 8 pernyataan atau sebanyak 32% dari jumlah keseluruhannya. selanjutnya adalah yang menjawab pernyataan cukup setuju yaitu dengan jawaban sebanyak 7

pernyataan atau sebesar 28% dari jumlah keseluruhannya. kemudian adalah dengan pernyataan kurang setuju dengan jumlah pernyataan 6 atau sebesar 24% dari jumlah keseluruhannya. selanjutnya adalah dengan jawaban ragu-ragu dengan 3 jawaban atau sebesar 12% dari keseluruhan jumlah jawaban. kemudian yang terakhir adalah dengan pernyataan tidak setuju dengan 1 jawaban atau sebesar 4% dari jumlah keseluruhannya. Berdasarkan persentasi diatas bahwa yang paling banyak melontarkan pernyataan adalah dengan jawaban setuju yaitu sebanyak 8 jawaban atau sebesar 32% dari jumlah keseluruhannya. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dilapangan pada tanggal 17 desember 2011 terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari sub indikator semangat, hasilnya berbeda, yaitu dikatakan kurang baik kinerja pegawai bila dilihat dari sub indikator semangat pegawai dalam bekerja, namun menurut pegawai mereka bersemangat. Sedangkan hasil wawancara dengan pegawai juga menuai hasil yang berbeda, yang mana pegawai menyatakan mereka selalu bersemangat dengan pekerjaannya. Burhan contohnya, salah satu pegawai mengatakan bahwa kami “kami selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan”. Ungkap beliau dikantor camat tanggal 17 desember 2011.

Berikutnya adalah kinerja pegawai dengan sub indikator keakraban, maksudnya adalah bagaimana seorang pegawai dapat menciptakan suasana yang indah dengan selalu menjalin keakraban antar sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila hal seperti itu tercipta, maka akan menimbulkan kinerja yang baik. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Keakraban Pegawai Terhadap Pekerjaan Yang Akan Dikerjakan Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Setuju	5	20%
2	Cukup Setuju	5	20%
3	Ragu-Ragu	4	16%
4	Kurang Setuju	9	36%
5	Tidak Setuju	2	8%
	Jumlah	25	100%

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban yang paling banyak disampaikan oleh responden terhadap pernyataan yang diajukan adalah pernyataan kurang setuju yaitu 9 pernyataan atau sebanyak 36% dari jumlah keseluruhannya. selanjutnya adalah yang menjawab pernyataan setuju dan cukup setuju yaitu dengan jawaban masing-masing sebanyak 5 pernyataan atau sebesar 20% dari jumlah keseluruhannya. kemudian adalah dengan pernyataan ragu-ragu dengan jumlah pernyataan 4 atau sebesar 16% dari jumlah keseluruhannya. kemudian yang terakhir adalah dengan pernyataan tidak setuju dengan 2 jawaban atau sebesar 8% dari jumlah keseluruhannya. Berdasarkan persentasi diatas bahwa yang paling banyak melontarkan pernyataan adalah dengan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 9 jawaban atau sebesar 36% dari jumlah keseluruhannya. Berdasarkan hasil

pengamatan peneliti terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari sub indikator keakraban, hasilnya juga sama, yaitu dikatakan kurang baik kinerja pegawai bila dilihat dari sub indikator keakraban pegawai dalam bekerja.

Berikut adalah rekapitulasi tanggapan responden terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi dengan indikator keberibadian. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dengan Indikator Keberibadian Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

No	Sub Indikator	Setuju		Cukup Setuju		Ragu-Ragu		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Jumlah	
		Fre	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%	fre	%
1	Reaksi	6	24	6	24	4	16	7	28	2	8	25	100
2	Interaksi	4	16	7	28	3	12	9	36	2	8	25	100
3	Kejujuran	4	16	7	28	3	12	8	32	3	12	25	100
4	Bersemangat	8	32	7	28	3	12	6	24	1	4	25	100
5	Keakraban	5	20	5	20	4	16	9	36	2	8		100
	Jumlah	27	22%	32	26%	17	13%	39	31%	10	8%	100	100%

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan 2011

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan dari indikator keberibadian, bahwa yang menjawab setuju yaitu sebanyak 22% dan yang menjawab cukup setuju juga sebanyak 26% dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 13% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 31% serta yang menjawab tidak setuju sebanyak 8%. Dari persentase diatas dapat diketahui bahwa dari indikator

keperibadian yang paling banyak menjawab adalah dengan jawaban kurang setuju, yaitu berjumlah 31%.

c. Kemampuan

kemampuan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Yang menjadi sub indikator dalam penelitian ini tentang kemampuan adalah skill seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, kemampuan pegawai dalam menggunakan alat yang ada di kantor, kemampuan pegawai dalam mencari solusi jika terjadi permasalahan dengan pekerjaan, kecerdasan yang dimiliki oleh pegawai, sehingga dengan kecerdasan yang dimilikinya dapat membantunya dalam pelaksanaan pekerjaan, dan kemampuan fisik yang dimiliki pegawai, sehingga stamina pegawai tidak cepat terkuras dalam melaksanakan pekerjaan. Pertama kinerja pegawai bila dilihat dengan sub indikator skill, maksudnya disini adalah skill yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila pegawai mempunyai skill yang bagus, maka akan menimbulkan kinerja yang baik pula. Untuk lebih jelasnya mengenai kinerja pegawai dilihat pada sub indikator skillnya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.13 Tanggapan Responden Skill Pegawai Terhadap Pekerjaan Yang Akan Dikerjakan Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Setuju	6	24%
2	Cukup Setuju	9	36%
3	Ragu-Ragu	2	8%
4	Kurang Setuju	8	32%
5	Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	25	100%

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban yang paling banyak disampaikan oleh responden terhadap pernyataan yang diajukan adalah pernyataan cukup setuju yaitu 9 pernyataan atau sebanyak 36% dari jumlah keseluruhannya. selanjutnya adalah yang menjawab pernyataan kurang setuju yaitu dengan jawaban sebanyak 8 pernyataan atau sebesar 32% dari jumlah keseluruhannya. kemudian adalah dengan pernyataan setuju dengan jumlah pernyataan 6 atau sebesar 24% dari jumlah keseluruhannya. kemudian yang terakhir adalah dengan pernyataan tidak setuju dan ragu-ragu dengan masing-masing 2 jawaban atau sebesar 8% dari jumlah keseluruhannya. sedangkan yang menjawab ragu-ragu tidak ada. Berdasarkan persentasi diatas bahwa yang paling banyak melontarkan pernyataan adalah dengan

jawaban setuju yaitu sebanyak 9 jawaban atau sebesar 36% dari jumlah keseluruhannya. berbeda dengan hasil pengamatan peneliti dilapangan pada tanggal 17 desember 2011, terlihat masih kurangnya skill pegawai dalam melaksanakan, namun dikatakan baik oleh responden, karena lebih banyak menjawab setuju.

Berikut adalah kinerja pegawai dengan sub indikator penguasaan alat-alat kantor. Dalam artian bagaimana kemampuan seorang pegawai dalam menguasai alat-alat yang ada dikantor. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Penguasaan Alat-Alat Pegawai Terhadap Pekerjaan Yang Akan Dikerjakan Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Setuju	5	20%
2	Cukup Setuju	6	24%
3	Ragu-Ragu	4	16%
4	Kurang Setuju	9	36%
5	Tidak Setuju	1	4%
	Jumlah	25	100%

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban yang paling banyak disampaikan oleh responden terhadap pernyataan yang diajukan adalah pernyataan kurang setuju yaitu 9 pernyataan atau sebanyak 36% dari jumlah keseluruhannya. selanjutnya adalah yang menjawab pernyataan cukup setuju yaitu dengan jawaban sebanyak 6 pernyataan atau sebesar 24% dari jumlah keseluruhannya. kemudian adalah dengan pernyataan setuju dengan jumlah pernyataan 5 atau sebesar 20% dari jumlah keseluruhannya. selanjutnya adalah dengan jawaban ragu-ragu dengan

jawaban sebanyak 4 jawaban atau sebesar 16% dari jumlah keseluruhan. kemudian yang terakhir adalah dengan pernyataan tidak setuju dengan 1 jawaban atau sebesar 4% dari jumlah keseluruhannya. Berdasarkan persentasi diatas bahwa yang paling banyak melontarkan pernyataan adalah dengan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 9 jawaban atau sebesar 36% dari jumlah keseluruhannya. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari sub indikator penguasaan alat-alat bagi pegawai, hasilnya sama, yaitu dikatakan kurang baik kinerja pegawai bila dilihat dari sub indikator penguasaan alat-alat pegawai dalam bekerja, dan juga dikatakan kurang baik oleh responden.

Berikutnya adalah kinerja pegawai dengan sub indikator kemampuan mencari solusi. Maksudnya adalah jika terjadi permasalahan dengan pekerjaan, seorang pegawai dapat mencari solusi terbaik untuk mengatasi permasalahan tersebut. Dan dengan demikian dapat dikatakan kinerjanya baik. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15 Tanggapan Responden Kemampuan Mencari Solusi Terhadap Pekerjaan Yang Akan Dikerjakan Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Setuju	5	20%
2	Cukup Setuju	7	28%
3	Ragu-Ragu	4	16%
4	Kurang Setuju	8	32%
5	Tidak Setuju	1	4%
	Jumlah	25	100%

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban yang paling banyak disampaikan oleh responden terhadap pernyataan yang diajukan adalah pernyataan kurang setuju yaitu 8 pernyataan atau sebanyak 32% dari jumlah keseluruhannya. selanjutnya adalah yang menjawab pernyataan cukup setuju yaitu dengan jawaban sebanyak 7 pernyataan atau sebesar 28% dari jumlah keseluruhannya. kemudian adalah dengan pernyataan setuju dengan jumlah pernyataan 5 atau sebesar 20% dari jumlah keseluruhannya. selanjutnya adalah dengan jawaban ragu-ragu dengan jawaban sebanyak 4 jawaban atau sebesar 16% dari jumlah keseluruhan. kemudian yang terakhir adalah dengan pernyataan tidak setuju dengan 1 jawaban atau sebesar 4% dari jumlah keseluruhannya. Berdasarkan persentasi diatas bahwa yang paling banyak melontarkan pernyataan adalah dengan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 8 jawaban atau sebesar 32% dari jumlah keseluruhannya. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari sub indikator mencari solusi bagi pegawai, hasilnya sama, yaitu dikatakan kurang baik kinerja pegawai bila dilihat dari sub indikator mencari solusi pegawai dalam bekerja, dan juga dikatakan kurang baik oleh responden.

Berikut adalah kinerja pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi dengan sub indikator kecerdasan. Maksudnya adalah kepintaran seorang pegawai dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga dengan pekerjaannya itu dapat memberikan prestasi dalam bekerja. Apabila pegawai dapat bekerja dengan kecerdasan tersebut, maka akan memperoleh kinerja

yang baik. Namun apakah hal itu terwujud pada kantor camat pangean, kita lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.16 Tanggapan Responden Kecerdasan Pegawai Terhadap Pekerjaan Yang Akan Dikerjakan Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Setuju	5	20%
2	Cukup Setuju	8	32%
3	Ragu-Ragu	1	4%
4	Kurang Setuju	9	36%
5	Tidak Setuju	2	8%
	Jumlah	25	100%

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban yang paling banyak disampaikan oleh responden terhadap pernyataan yang diajukan adalah pernyataan kurang setuju yaitu 9 pernyataan atau sebanyak 36% dari jumlah keseluruhannya. selanjutnya adalah yang menjawab pernyataan cukup setuju yaitu dengan jawaban sebanyak 8 pernyataan atau sebesar 32% dari jumlah keseluruhannya. kemudian adalah dengan pernyataan setuju dengan jumlah pernyataan 5 atau sebesar 20% dari jumlah keseluruhannya. selanjutnya adalah dengan jawaban tidak setuju dengan jawaban sebanyak 2 jawaban atau sebesar 8% dari jumlah keseluruhan. kemudian yang terakhir adalah dengan pernyataan ragu-ragu dengan 1 jawaban atau sebesar 4% dari jumlah keseluruhannya. Berdasarkan persentasi diatas bahwa yang paling banyak melontarkan pernyataan adalah dengan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 9 jawaban atau sebesar 36% dari jumlah keseluruhannya. Berdasarkan hasil

pengamatan peneliti terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari sub indikator mencari solusi bagi pegawai, hasilnya sama, yaitu dikatakan kurang baik kinerja pegawai bila dilihat dari sub indikator mencari solusi pegawai dalam bekerja, dan juga dikatakan kurang baik oleh responden.

Berikutnya adalah kinerja pegawai pada kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi dengan sub indikator kemampuan fisik. Maksudnya stamina yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga dengan stamina yang prima yang dimiliki pegawai dapat memberikan kinerja yang baik bagi pegawai tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17 Tanggapan Responden Kemampuan Fisik Pegawai Terhadap Pekerjaan Yang Akan Dikerjakan Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Setuju	7	28%
2	Cukup Setuju	6	24%
3	Ragu-Ragu	4	16%
4	Kurang Setuju	6	24%
5	Tidak Setuju	2	8%
	Jumlah	25	100%

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban yang paling banyak disampaikan oleh responden terhadap pernyataan yang diajukan adalah pernyataan setuju yaitu 7 pernyataan atau sebanyak 28% dari jumlah keseluruhannya. selanjutnya adalah yang menjawab pernyataan cukup setuju dan kurang setuju yaitu dengan masing-masing jawaban sebanyak 6 pernyataan atau sebesar 24% dari jumlah

keseluruhannya. kemudian adalah dengan pernyataan ragu-ragu dengan jumlah pernyataan 4 atau sebesar 16% dari jumlah keseluruhannya. selanjutnya adalah dengan jawaban tidak setuju dengan jawaban sebanyak 2 jawaban atau sebesar 8% dari jumlah keseluruhan. Berdasarkan persentasi diatas bahwa yang paling banyak melontarkan pernyataan adalah dengan jawaban setuju yaitu sebanyak 7 jawaban atau sebesar 28% dari jumlah keseluruhannya. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari sub indikator kemampuan fisik bagi pegawai, hasilnya berbeda, yaitu dikatakan kurang baik kinerja pegawai bila dilihat dari sub indikator kemampuan fisik pegawai dalam bekerja, tetapi dikatakan baik oleh responden.

Berikut adalah rekapitulasi kinerja pegawai pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi dengan sub indikator kemampuan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18 Rekapitulasi Tanggapan Responden Dengan Indikator kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

No	Sub Indikator	Setuju		Cukup Setuju		Ragu-Ragu		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Jumlah	
		Fre	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%	fre	%
1	Skill	6	24	9	36	2	8	8	32	0	0	25	100
2	Penguasaan alat	5	20	6	24	4	16	9	36	1	4	25	100
3	Mencari solusi	5	20	7	28	4	16	8	32	1	4	25	100
4	kecerdasan	5	20	8	32	1	4	9	36	2	8	25	100
5	Fisik	7	28	6	24	4	16	6	24	2	8	25	100
	Jumlah	28	22%	36	29%	19	12%	40	32%	6	5%	100	100%

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan 2011

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan dari indikator kemampuan, bahwa yang menjawab setuju yaitu sebanyak 22% dan yang menjawab cukup setuju juga sebanyak 29% dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 12% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 32% serta yang menjawab tidak setuju sebanyak 5%. Dari persentase diatas dapat diketahui bahwa dari indikator keberibadian yang paling banyak menjawab adalah dengan jawaban kurang setuju, yaitu berjumlah 32%.

Untuk mengetahui kinerja pegawai secara umum Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden tentang kinerja pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang telah menjadi tugas-tugas kedinasan, hal itu lebih lanjut disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 5.19 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

No	Indikator	Setuju		Cukup Setuju		Ragu-Ragu		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Jumlah	
		Fre	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%	fre	%
1	Pengalaman	25	25	25	25	10	10	30	31	10	10	100	100
2	Keperibadian	27	22	32	26	17	13	39	31	10	8	125	100
3	Kemampuan	28	22	36	29	19	12	40	32	6	5	129	100
	Jumlah	79	23%	92	27%	46	11%	109	31%	26	8%	354	100%

Sumber Data: Hasil Penelitian Lapangan 2011

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan dari kinerja pegawai bahwa yang menjawab setuju yaitu sebanyak 23% dan yang

menjawab cukup setuju sebanyak 27% dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 31% serta yang menjawab tidak setuju sebanyak 8%. Dari persentase diatas dapat diketahui bahwa dari semua indikator yang paling banyak menjawab adalah dengan jawaban kurang setuju, yaitu berjumlah 31%.

5.2 Pembahasan

Untuk lebih mudahnya dalam persentase tersebut, maka digunakan dengan skor yaitu:

Yang menjawab A=5

Yang menjawab B=4

Yang menjawab C=3

Yang menjawab D=2

Yang menjawab E=1

Keterangan:

A= yaitu dengan menjawab setuju

B= yaitu dengan menjawab cukup setuju

C= yaitu dengan menjawab ragu-ragu

D= yaitu dengan menjawab kurang setuju

E= yaitu dengan menjawab tidak setuju

$$A = 5 \times 79 = 395$$

$$B = 4 \times 92 = 368$$

$$C = 3 \times 46 = 138$$

$$D = 2 \times 109 = 218$$

$$E = 1 \times 26 = 26$$

$$\text{Jumlah } 354 \times 5 = 1770$$

$$\frac{1770}{25} = 70,8$$

25

Dari persentase diatas dapat diketahui bahwa jumlah persentasenya berjumlah 70,8%, maka dapat dikatakan kinerja pegawai pada kantor Camat pangean Kabupaten Kuantan Singingi cukup baik.

5.3 Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi

Kemampuan kinerja pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan kedinasan memang sangat diharapkan oleh setiap instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kemampuan aparatur sangat menentukan keberhasilan atas pekerjaan yang dilaksanakan pegawai, apalagi instansi pemerintah kecamatan yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi tentu mendapat faktor yang mempengaruhinya, terutama hasil kerja pegawai yang selalu jadi sorotan bagi setiap masyarakat dalam pelayanan.

Kantor Camat Pangean merupakan instansi pemerintah dan perpanjangan tangan dari pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi dengan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat kompleks terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan pegawai-pegawai yang menghasilkan kerja yang baik dan mempunyai kemampuan sumber daya manusia yang tinggi serta saling membangun kerja sama yang akrab antar sesama pegawai di kantor dalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Sehubungan dengan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Berikut

faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Camat pangean Kabupaten Kuantan Singingi:

1. Kualitas Kerja

Pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap pegawai tentu dengan harapan dapat memberikan kepuasan layanan kepada masyarakat yang merupakan salah satu kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap pegawai. Dengan demikian bahwa kualitas kerja sangat menentukan kepuasan bagi masyarakat. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor camat pangean ada faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah kualitas kerja. Kualitas kerja dimaksud adalah bagaimana seorang pegawai dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, jika masyarakat telah merasa puas dengan layanan yang diberikan oleh pegawai, maka kualitas kerja pegawai sudah boleh dikatakan baik, namun apabila masyarakat selalu mengeluh dengan pelayanan yang diberikan oleh pegawai, maka hal itu dapat dikatakan kualitas kerjanya masih kurang baik.

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan, dan juga wawancara dengan beberapa masyarakat serta berdasarkan kuisioner yang diajukan ternyata benar, adanya indikasi masyarakat yang mengeluh terhadap pelayanan yang diberikan oleh pegawai. Maka dari hal itu dapat dikatakan bahwa kualitas kerja yang dilaksanakan pegawai menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Pangean kabupaten Kuantan Singingi.

2. **Kuantitas Kerja**

Banyaknya pekerjaan yang dilakukan dan kesempurnaan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai tentu sudah menjadi tujuan utama dalam instansi pemerintahan dan juga organisasi, terutama instansi pemerintahan pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil kerja yang baik dan tepat waktu tentu merupakan hal yang sangat mutlak memberikan kepuasan kepada masyarakat. Namun pada kenyataan untuk melaksanakan hal itu tidaklah mudah, tentu banyak faktor yang mempengaruhinya, dan salah satunya adalah kuantitas kerja. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah banyaknya suatu pekerjaan dan ketepatan waktu yang digunakan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan, sehingga dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat.

Masyarakat yang datang ke kantor akan merasa puas dan nyaman dengan layanan yang diberikan kepadanya oleh pegawai, apabila setiap pekerjaannya dilaksanakan dengan baik dan sempurna serta dengan memakai waktu secukupnya. Namun masyarakat akan merasa tidak nyaman dan merasa dirugikan apabila setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai selalu hasilnya tidak maksimal dan memakan rentang waktu yang cukup lama melebihi waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti serta kuisioner bahwa masih banyaknya masyarakat yang merasa dirugikan dan merasa tidak nyaman terhadap hasil pekerjaan

yang dilaksanakan oleh pegawai karena seringnya memakai waktu yang cukup lama. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kuantitas kerja bisa dikatakan merupakan faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja pegawai Pada Kantor Camat Pangean kabupaten Kuantan Singingi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1.Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian ternyata Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangean Kabupaten Kuantan Singingi boleh dikatakan masih Cukup baik. Hal itu berdasarkan persentase jumlah kuisioner yang diajukan kepada responden pegawai dan juga berdasarkan wawancara dengan pegawai serta pengamatan peneliti dilapangan.
2. Adapun faktornya itu adalah kualitas kerja dan kuantitas kerja.

6.2.Saran

1. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik, hendaknya pengetahuan dan kemampuan serta keperibadian pegawai lebih ditingkatkan lagi melalui berbagai pendidikan dan pelatihan serta bimbingan dan didukung penuh oleh pimpinannya. Sehingga dengan adanya berbagai macam pelatihan dan bimbingan maka kemampuan para pegawai dalam bekerja akan selalu meningkat, dengan demikian apabila suatu pekerjaan telah dikerjakan dengan baik, maka hasilnya juga baik, serta bisa dikatakan kinerjanya baik pula.
2. Untuk mengantisipasi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, hendaknya seorang atasan atau pimpinan harus mengetahui kemampuan pegawainya dalam melaksanakan setiap pekerjaan serta pembagian tugas yang sesuai dengan

kemampuan serta skill yang dimilikinya, agar masyarakat selalu merasa nyaman datang ke kantor.

DAFTAR PUSTAKA

Affani, Hisham El Qadrie, *Tanya Jawab UUD 1945 dan Pancasila*, Indah, Surabaya, 1994.

Agustino, Leo. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Alfa Beta, Bandung. 2008

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004.

Barthos, Basir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.

Davis, Keith. *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga, Jakarta. 1985.

Faustino Cardoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta. 2001.

Hasibuan, Malayu SP,. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta. 2002.

Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta. 2005.

Handoko, T.Hani. *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta, 1986

Kencana, Inu Syafiie, *Ilmu Administrasi Publik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006.

Kencana, Syafiie Inu. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Bumi Aksara, Bandung. 2003.

Kumorotomo, Wahyudi. *Etika Administrasi Negara*. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2001.

Mansur, Yusuf dkk, *Tiga Menguk Takdir Sukses*, CV.Multi Trust Creative Service, Bandung, 2008.

Nawawi, Hadari, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Dilingkungan Perusahaan dan Industri*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2006

Pasolong, Harbani, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Jakarta, 2010.

Pusat Informasi dan Humas Depkominfo RI, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009. *Pelayanan Publik*. Jakarta, 2009.

Rukmo, Y Endy. *Administrasi Negara*. Erlangga, Jakarta. 1996.

Siagian , Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. 2009.

Sugyono. *Metode Penelitian Adminstrasi*, Alfabeta, Bandung, 2003.

Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, KENCANA PRENADA MEDIA GROUP, Jakarta, 2010.

Thohah, Miftah. *Perilaku Organisasi*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003